МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 30 марта 2015 г. по делу N 33-10409/2015

судья суда первой инстанции: Удов Б.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Климовой С.В. и судей Пильгановой В.М., Зыбелевой Т.Д., с участием прокурора Бедняковой В.В., адвоката Борисовой М.М., при секретаре К., заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Пильгановой В.М. дело по апелляционной жалобе ОАО "Вымпел-Коммуникации" и апелляционному представлению Савеловского межрайонного прокурора на решение Савеловского районного суда г. Москвы от 21 ноября 2014 года, которым постановлено:

Восстановить Л. в должности менеджера по международной отчетности отдела региональной международной отчетности ОАО "Вымпел-Коммуникации" с 26 мая 2014 года.

Взыскать с ОАО "Вымпел-Коммуникации" в пользу Л. оплату времени вынужденного прогула в размере 649182 руб. 50 коп., компенсацию морального вреда в размере 3000 руб., всего взыскать 652182 руб. 50 коп. - после вступления решения суда в законную силу.

Решение в части восстановления Л. в должности менеджера по международной отчетности отдела региональной международной отчетности ОАО "Вымпел-Коммуникации" с 26 мая 2014 года и выплате заработной платы в размере 276000 руб. подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ОАО "Вымпел-Коммуникации" в доход государства расходы по госпошлине в размере 13721 руб.,

установила:

Истец Л.В.П. обратился в Савеловский районный суд г. Москвы с иском к ответчику ОАО "Вымпел-Коммуникации", уточненным в порядке ст. 39 ГПК Российской Федерации, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Требования мотивированы тем, что он работал в ОАО "Вымпел-Коммуникации" с 15 апреля 2013 года в должности менеджера по международной отчетности. Приказом N 316-ув от 26 мая 2014 года был уволен за прогул по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Считал увольнение незаконным, поскольку работодатель не учел обстоятельства, при которых проступок был совершен: 26 мая 2014 года он сдавал государственный экзамен. Также полагал незаконным увольнение во время его болезни с 26 мая по 30 мая 2014 года.

В апелляционной жалобе ОАО "Вымпел-Коммуникации" и апелляционном представлении Савеловского межрайонного прокурора г. Москвы ставится вопрос об отмене решения и принятии нового решения об отказе в удовлетворении заявленных требований в полном объеме.

Изучив материалы дела, проверив законность и обоснованность постановленного по делу судебного постановления в соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов апелляционных жалобы и представления, выслушав объяснения представителей ответчика по доверенности П.А.В. и адвоката Б.М.М., действующей по доверенности и по ордеру, прокурора Бедняковой В.В., поддержавшей апелляционное представление, возражения истца Л., обсудив доводы жалобы и представления, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 330 ГПК Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие основания для отмены обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы и апелляционному представлению, изученным материалам дела, имеются.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего

рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что 15 апреля 2013 года истец был принят на работу в ОАО "Вымпел-Коммуникации" на должность менеджера по международной отчетности на основании трудового договора N 331/14 от 15 апреля 2013 года.

Приказом N 316-ув от 26 мая 2014 года Л.В.П. был уволен 26 мая 2014 года с занимаемой должности за прогул по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

С данным приказом истец был ознакомлен в день увольнения, то есть 26 мая 2014 года.

Основанием для увольнения послужило отсутствие истца 26 мая 2014 года на рабочем месте с 09 часов 00 минут до 14 часов 50 минут, что подтверждается актом об его отсутствии от того же числа и самим истцом не оспаривалось.

Из материалов дела следует, что истец отсутствовал на работе по причине сдачи государственного экзамена в Финансовом Университете при Правительстве Российской Федерации, где находился в период времени с 10 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

До применения названного дисциплинарного взыскания от истца были затребованы объяснения, которые им были представлены 26 мая 2014 года. В данных объяснениях истец обосновал свое отсутствие на рабочем месте в связи со сдачей экзамена по специальности "юриспруденция". Из данного объяснения также усматривается, что истец ненадлежащим образом уведомил работодателя о необходимости отсутствия на рабочем месте и признает факт нарушения трудового распорядка.

Разрешая спор по существу и удовлетворяя требования истца, суд руководствовался тем, что причина отсутствия истца на рабочем месте уважительная, истец уведомил своего непосредственного руководителя о своем отсутствии через коллегу и оно не является прогулом; не были соблюдены принципы справедливости и соразмерности при привлечении к дисциплинарной ответственности. Кроме того суд исходил из того, что производственный срыв, вызванный отсутствием истца на работе, ничем не подтвержден.

Между тем, судебная коллегия не может согласиться с данными выводами суда первой инстанции по следующим основаниям.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). Эти требования предъявляются ко всем работникам. Их виновное неисполнение, в частности совершение прогула, может повлечь расторжение работодателем трудового договора в соответствии с подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя. При этом статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен ряд положений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием увольнения, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Положениями ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено предоставление гарантий, включая право на предоставление учебных отпусков, работникам, совмещающим работу с обучением, при прохождении обучения в высшем учебном заведении впервые.

Частью 1 ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Таким образом, устанавливающая соответствующее условие норма ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации не препятствует решению вопроса о гарантиях и компенсациях работникам, получающим второе высшее образование, в рамках коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования и не исключает обязанности работодателя предоставлять таким работникам льготы в связи с обучением, если это предусмотрено коллективным договором либо соглашением между работником и работодателем.

Трудовым договором между истцом и ответчиком не предусмотрено право работника, получающего второе высшее образование на предоставление гарантий и компенсаций, связанных с обучением. Каких-либо иных соглашений или локальных нормативных актов, предусматривающих подобные гарантии и компенсации суду первой инстанции и судебной коллегии представлено не было.

Из апелляционной жалобы ответчика усматривается, что Л.В.П. согласно диплому Санкт-

Петербургского государственного университета имеет высшее профессиональное образование. Данное обстоятельство истцом не отрицалось и не оспаривалось. Таким образом, сдача экзамена 26 мая 2014 года была связана с получением истцом второго высшего образования, в связи с чем гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, установленные ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации на истца не распространяются.

Из объяснений истца, данных в суде апелляционной инстанции, следует, что он в период с 19 мая 2014 года по 23 мая 2014 года был в очередном оплачиваемом отпуске, который взял в связи с обучением в Финансовом Университете при Правительстве Российской Федерации. До начала данного отпуска он знал о том, что 26 мая 2014 года у него будет экзамен, однако к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска на 26 мая 2014 года он не обращался, полагая, что его отпустят с работы.

В соответствии с п. 5.10 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом ОАО "Вымпел-Коммуникации" N 2779/13 от 27 декабря 2013 года, работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы.

Л.В.П. с таким заявлением к работодателю не обращался.

При таком положении довод истца о том, что он уведомил своего непосредственного руководителя о своем отсутствии 26 мая 2014 года через коллегу по отделу, не свидетельствует о получении разрешения на его отсутствие на работе в указанный день, равно как не свидетельствует об уважительной причине отсутствия на рабочем месте.

Таким образом, истец, имея законченное высшее образование, 26 мая 2014 года в период времени с 10 часов 00 минут до 14 часов 00 минут отсутствовал на рабочем месте самовольно, без соответствующего согласования, что правомерно было расценено работодателем как прогул.

При таком положении, оценив обстоятельства дела в совокупности, судебная коллегия приходит к выводу, что истец не имел оснований для отсутствия на рабочем месте, предусмотренных трудовым законодательством, либо локально-нормативными актами работодателя, в связи с чем, указанная причина не является уважительной.

Судебная коллегия соглашается с доводом апелляционной жалобы ответчика, что недоказанность производственного срыва у работодателя в результате прогула, не является юридически значимым обстоятельством в данном случае, поскольку прогул относится к грубому нарушению работником трудовых обязанностей, влекущих увольнение.

Истец, оспаривая законность увольнения, ссылался на нарушения порядка увольнения, указывая на то, что он был уволен в период нетрудоспособности. Согласно представленному в дело листку нетрудоспособности (л.д. 15), истец был временно нетрудоспособен с 26 мая 2014 года по 31 мая 2014 года. При этом в своих пояснениях суду от 07 октября 2014 года (л.д. 60) он указывает, что 26 мая 2014 года в 14 часов 50 минут прибыл на рабочее место, несмотря на плохое самочувствие, листок нетрудоспособности ему был выдан 26 мая 2014 года в 20 часов. О наличии листка нетрудоспособности он уведомил работодателя только на следующий день.

Из акта ответчика следует, что Л.В.П. 26 мая 2014 года в период с 14 час. 50 мин. до 18 час. 16 мин. находился на рабочем месте, о своем плохом самочувствии или недомогании не сообщал, листок нетрудоспособности не представлял (л.д. 90).

Как указывалось выше, с приказом об увольнении истец был 26 мая 2014 года ознакомлен под роспись, выражая несогласие с причиной увольнения, он не указал, о своей нетрудоспособности (л.д. 87).

Указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что листок нетрудоспособности истец получил после ознакомления с приказом об увольнении и о злоупотреблении правом со стороны истца, в то время как согласно ч. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Пункт 1 ст. 10 Гражданского кодекса Российской Федерации также указывает на недопустимость действий граждан и юридических лиц, осуществляемых исключительно с намерением причинить вред другому лицу, а также злоупотребление правом в иных формах.

Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений.

В данном случае под злоупотреблением правом следует понимать именно злоупотребление материальным правом в трудовых отношениях, то есть умышленные недобросовестные действия (бездействие) работника при реализации трудовых прав.

На необходимость соблюдения общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, в

том числе и со стороны работников, указано и в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Совокупность приведенных выше фактов и обстоятельств дела, свидетельствует о том, что Л.В.П. действовал недобросовестно, злоупотребил своим правом работника, искусственно создав ситуацию, при которой работодатель формально не вправе был уволить работника по собственной инициативе.

Кроме того, судебная коллегия отмечает, что истец и ранее допускал нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, что подтверждено информацией из системы контроля и учета доступа в офис ОАО "Вымпел-Коммуникации", из которой следует, что истец допускал опоздания на работу (л.д. 101 - 103). Указанное обстоятельство свидетельствует о том, что ответчик при наложении дисциплинарного взыскания на истца в виде увольнения, учитывал его предшествующее отношение к труду.

Таким образом, факт совершения Л. дисциплинарного проступка нашел свое подтверждение, при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, который законом отнесен к грубому нарушению трудовых обязанностей; обстоятельства, при которых он был совершен; предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Порядок применения дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, ответчиком не нарушен.

При указанных обстоятельствах решение суда первой инстанции подлежит отмене с принятием нового решения об отказе Л. в удовлетворении его требований о восстановлении на работе, и производных требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, поскольку оснований для их удовлетворения, предусмотренных ст. ст. 234, 237, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329, 330 ГПК Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда

определила:

Решение Савеловского районного суда г. Москвы от 21 ноября 2014 года отменить, принять по делу новое решение:

Л. в иске к ОАО "Вымпел-Коммуникации" о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда - отказать.