

Определение от 14.03.2014

Определение

Дело: 33-1484/2014, гражданское

Суд: Хабаровский краевой суд

Судьи: Бузыновская Е. А.

Текст определения



Российская Федерация
Хабаровский краевой суд

Информация по делу №33-1484/2014

Дело № 33-1484/2014 В суде первой инстанции дело

слушала судья Стиба Л.Н.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ХАБАРОВСКИЙ КРАЕВОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

14 марта 2014 года город **Хабаровск**

Судебная коллегия по гражданским делам **Хабаровского** краевого суда в составе:

председательствующего судьи И.И.Хуснутдиновой,

членов коллегии судей Е.А.Бузыновской, Н.В.Пестовой,

с участием прокурора Н.А.Лазаревой,

при секретаре Д.В.Худяковой,

рассмотрела в открытом судебном заседании апелляционную жалобу открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на решение Центрального районного суда г.**Хабаровска** от 18 декабря 2013 года, принятое по гражданскому делу по иску Кацюба П. В. к открытому акционерному обществу «Российские железные дороги» о признании приказа незаконным, о восстановлении на работе, о признании недействительной записи в трудовой книжке, о возмещении судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Бузыновской Е.А., объяснения представителя ОАО «Российские железные дороги» Гребенюк Е.М., заключение прокурора, судебная коллегия

Кацюба П.В. обратился в суд с иском к ОАО «Российские железные дороги» (далее по тексту ОАО «РЖД») о признании приказа незаконным, о восстановлении на работе, о признании недействительной записи в трудовой книжке, о возмещении судебных расходов. В заявлении указал, что с ДД.ММ.ГГГГ работал <данные изъяты> Приказом от ДД.ММ.ГГГГ № он уволен с ДД.ММ.ГГГГ по [пункту 1 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса РФ (по соглашению сторон). Считает увольнение незаконным, так как заявление об увольнении по собственному желанию он написал под психологическим давлением со стороны работодателя. Просил: признать незаконным приказ об увольнении, восстановить на работе, признать незаконной запись об увольнении в трудовой книжке, возместить судебные расходы в сумме <данные изъяты>

Решением Центрального районного суда г.[Хабаровска](#) от 18.12.2013 года иски истца удовлетворены. Приказ от ДД.ММ.ГГГГ № л.с. об увольнении Кацюба П.В. признан незаконным. Работник восстановлен на работе в должности <данные изъяты> с ДД.ММ.ГГГГ. Запись № от ДД.ММ.ГГГГ с трудовой книжке признана недействительной. С ответчика в пользу истца взыскана средняя заработная плата за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере <данные изъяты> (с учетом удержанного НДФЛ), судебные расходы <данные изъяты>. С ОАО «РЖД» в доход бюджета муниципального образования городской округ «Город [Хабаровск](#)» взыскана государственная пошлина в размере <данные изъяты>

В апелляционной жалобе ОАО «РЖД» просит решение суда отменить и принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований, ссылаясь на неправильное применение судом норм материального права и на несоответствие выводов суда, указанных в решении, обстоятельствам дела. Признавая увольнение незаконным, суд сослался на то, что работодатель понудил Кацюба П.В. написать заявление об увольнении по собственному желанию. Но такой вывод суда противоречит имеющимся в деле доказательствам. В день написания заявления об увольнении Кацюба П.В. находился на рабочем месте в нетрезвом состоянии, что нашло подтверждение в показаниях свидетелей. Ему был предложен выбор – либо его уволят по инициативе работодателя, либо он сам напишет заявление об увольнении. Работник самостоятельно сделал свой выбор, при этом никакого давления на него никто не оказывал, что истец подтвердил в суде. Также выводы суда об отсутствии соглашения сторон на прекращение трудового договора опровергаются имеющимися в деле доказательствами – личным заявлением работника с резолюцией работодателя.

Письменных возражений на апелляционную жалобу не подано.

В суде апелляционной инстанции представитель ОАО «Российские железные дороги» Гребенюк Е.М. (доверенность от ДД.ММ.ГГГГ сроком действия до ДД.ММ.ГГГГ) поддержал доводы апелляционной жалобы, просил решение суда отменить и отказать истцу в удовлетворении его требований.

Кацюба П.В., уведомленный о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы, в суд апелляционной инстанции не явился, об отложении слушания дела не просил, о причине неявки суд не уведомил. Признав причину неявки неуважительной, судебная коллегия рассмотрела апелляционную жалобу в его отсутствие.

Заслушав пояснения лиц, участвовавших в судебном заседании суда апелляционной инстанции,

заключение прокурора, изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия пришла к следующим выводам.

В ходе рассмотрения дела установлено и материалами дела подтверждается, что с ДД.ММ.ГГГГ Кацюба П.В. работал <данные изъяты> Приказом от ДД.ММ.ГГГГ № л.с. он уволен с ДД.ММ.ГГГГ по [пункту 1 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса РФ (соглашение сторон). Работник ознакомился с приказом ДД.ММ.ГГГГ, в этот же день ему вручена трудовая книжка.

Удовлетворяя иски требования истца, суд исходил из того, что не нашел своего подтверждения факт наличия соглашения сторон о прекращении трудового договора, поэтому у работодателя не имелось законных оснований для увольнения работника.

Судебная коллегия соглашается с такими выводами суда, так как они основаны на установленных по делу обстоятельствах, и на правильном применении норм материального права. Оснований для иных выводов судебная коллегия не усматривает.

[Статьей 394](#) Трудового кодекса РФ определено, что в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе, и ему должен быть выплачен средний заработок за время вынужденного прогула.

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении № 2 от [17.03.2004 года](#) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с последующими изменениями и дополнениями) разъяснил, что подлежит восстановлению на прежней работе работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения.

Как указано в [пункте 1 части 1 статьи 77](#), [статье 78](#) Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон. Соглашение о прекращении трудового договора в срок, определенный сторонами, может быть заключено между сторонами в любое время.

Между ОАО «РЖД» и Кацюба П.В. ДД.ММ.ГГГГ заключен трудовой договор на неопределенный срок. Трудовой договор с работником прекращен ДД.ММ.ГГГГ по основаниям [пункта 1 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса РФ (соглашение сторон), о чем работодателем ДД.ММ.ГГГГ издан приказ № л.с..

Истец в ходе рассмотрения дела факт подписания соглашения с работодателем о прекращении трудового договора с ДД.ММ.ГГГГ не признал.

Ответчик письменное соглашение сторон о прекращении трудового договора с ДД.ММ.ГГГГ суду не представил. В ходе рассмотрения дела представитель ответчика пояснил, что основанием к увольнению послужило заявление Кацюба П.В. от ДД.ММ.ГГГГ, одобренное работодателем.

В тексте заявления, Кацюба П.В., поданного ДД.ММ.ГГГГ работодателю, указано, что он просит уволить его по собственному желанию, дата, с которой работник просит его уволить, отсутствует. Уполномоченное должностное лицо ОАО «РЖД» ДД.ММ.ГГГГ выразило волю работодателя, написав на заявлении «уволить», не указав дату увольнения.

Такое основание прекращения трудового договора, как увольнение по собственному желанию,

предусмотрено пунктом 3 части 1 статьи 77 (по инициативе работника, [статья 80](#)) Трудового кодекса РФ.

Дав оценку всем установленным по делу обстоятельствам, суд пришел к правильному выводу об отсутствии у работодателя оснований для увольнения работника по [пункту 1 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса РФ, поскольку между работодателем и работником соглашение о прекращении трудового договора с ДД.ММ.ГГГГ по этому основанию не заключалось.

Признав увольнение незаконным суд, обоснованно удовлетворил требования истца о признании незаконным приказа об увольнении, о восстановлении на прежнем месте работы, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Указанные выводы суда подробно и убедительно мотивированы в судебном решении, оснований для иных выводов судебная коллегия не усматривает. Довод ответчика ОАО «РЖД», что соглашением сторон о прекращении договора следует признать заявление Кацюба П.В. об увольнении, одобренное работодателем, суд первой инстанции обоснованно не принял во внимание, поскольку в тексте заявления Кацюба П.В. указано основание увольнения – увольнение по собственному желанию, что не тождественно основанию увольнения - прекращение трудового договора по соглашению сторон. Иная интерпретация ответчиком текста заявления работника не может оправдывать законность произведенного увольнения работника. Судебная коллегия соглашается с такой оценкой довода ответчика, и не находит оснований для иных выводов.

Также работодателем, при издание приказа о прекращении трудового договора с работником с ДД.ММ.ГГГГ, не были соблюдены положения [статьи 80](#) Трудового кодекса РФ, согласно которым трудовой договор с работником по его инициативе может быть расторгнут не позднее чем через две недели после получения предупреждения от работника. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

В заявлении об увольнении по собственному желанию Кацюба П.В. не указал дату, с которой он просил прекратить трудовой договор. Следовательно, прекращение трудового договора по инициативе работника могло состояться не ранее ДД.ММ.ГГГГ, поскольку соглашение об иной дате увольнения между сторонами договора не было достигнуто.

Но судебная коллегия не может согласиться с выводами суда первой инстанции о том, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано Кацюба П.В. ДД.ММ.ГГГГ в результате понуждения работодателем к такому действию.

Исходя из правового смысла [статьи 80](#) Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит

проверке и обязанность доказать его возлагается на работника ([статья 56](#) Гражданского процессуального кодекса РФ).

В ходе судебного разбирательства Кацюба П.В. не представил суду достоверные доказательства того, что лицо, наделенное правом приема и увольнения работников Локомотивных бригад Эксплуатационного локомотивного депо Партизанск – структурного подразделения Дальневосточной дирекции тяги филиала ОАО «РЖД», оказывало на него воздействие и понуждало его (с помощью угроз, иных неправомерных действий) написать заявление об увольнении по собственному желанию. В своих пояснениях, данных суду, истец сообщил, что никто никакого психологического или иного воздействия на него не оказывал.

Тот обстоятельство, что работодатель, установив, что Кацюба П.В. явился на рабочее место в состоянии, которого не позволяло ему приступить к работе помощником машиниста и выполнять её в течение смены (наличие алкогольного опьянения или состояние похмелья), предложил ему самостоятельно выбрать основание прекращения трудового договора – по инициативе работодателя или по личному желанию, не свидетельствует о понуждении работодателя к увольнению работника по собственному желанию.

Проверяя правильность определения судом размера среднего заработка, подлежащего взысканию с работодателя в пользу работника за время вынужденного прогула, судебная коллегия установила, что он расчет произведен без учета положений статьи 139, [постановления](#) Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и [Налогового кодекса РФ](#). В связи с этим судебная коллегия считает необходимым, учитывая социальную значимость рассматриваемого спора, проверить законность судебного решения в полном объеме.

Из материалов дела следует, и не оспаривалось сторонами, что Кацюба П.В. установлена повременная оплата труда и установлен суммированный учет рабочего времени. Поэтому, при определении среднего заработка за период вынужденного прогула, суду надлежало производить его расчет исходя из среднечасового заработка работника (пункт 13 [постановления](#) Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»), а не из среднедневного заработка.

Из представленных ОАО «РЖД» сведений, которые не оспаривались Кацюба П.В., за расчетный период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (работник уволен ДД.ММ.ГГГГ) истцу начислена оплата труда <данные изъяты> за 1115 отработанных часов. Таким образом, средний часовой заработок составляет <данные изъяты>

За период вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ норма рабочего времени, которую надлежало отработать Кацюба П.В. при 40-часовой рабочей неделе (которая установлена работнику условиями трудового договора и Правилами внутреннего трудового распорядка), составляет 848 часов. Таким образом, средний заработок за период вынужденного прогула составит <данные изъяты> (пункт 13 постановления Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»). Эта сумма и подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

Положениями [Главы 23](#) «Налог на доходы физических лиц» Налогового кодекса РФ (часть 2) обязанность исчислять и уплачивать налог на доходы физических лиц возложена на налогоплательщика – физическое лицо, и (или) на налогового агента – юридическое лицо, выплачивающее денежные средства физическим лицам по трудовым договорам. Суд не отнесен к лицам, которые обязаны исчислять и уплачивать налог на доходы физических лиц с сумм, определяемых судебным решением ко взысканию с работодателя в пользу работника. Поэтому указание судом первой инстанции в решении суда на сумму налога на доходы физических лиц, подлежащих удержанию с суммы среднего заработка за период вынужденного прогула, не соответствует нормам материального права.

Судебная коллегия, на основании изложенного пришла к выводу, что суд с достаточной полнотой исследовал все обстоятельства дела, дал надлежащую оценку представленным доказательствам, юридически значимые обстоятельства по делу судом установлены правильно. Поскольку выводы суда в части определения среднего заработка за время вынужденного прогула не соответствуют нормам материального права, то судебное решение в этой части и в части определения размера государственной пошлины, подлежащей взысканию в ответчика в доход бюджета, подлежит изменению с принятием нового решения. В остальной части выводы суда, указанные в судебном решении, не противоречат материалам дела, нормы материального права применены судом верно, поэтому оснований для его отмены в остальной части, не имеется.

Доводы апелляционной жалобы ОАО «РЖД» не могут быть приняты во внимание, поскольку они направлены на иную оценку представленных доказательств, при которых суд не нашел оснований для отказа в удовлетворении иска, а также на иное толкование закона.

Руководствуясь [статьями 328, 329](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

Решение Центрального районного суда г.[Хабаровска](#) от 18 декабря 2013 года, в части определения размера среднего заработка за время вынужденного прогула и размера государственной пошлины, изменить и принять по делу в этой части новое решение.

Взыскать с открытого акционерного общества «Российские железные дороги» в пользу Кацюба П. В. среднюю заработную плату за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере <данные изъяты> (подходный налог не исчислен и не удержан).

Взыскать с открытого акционерного общества «Российские железные дороги» в доход бюджета муниципального образования городской округ «Город [Хабаровск](#)» государственную пошлину в размере <данные изъяты>.

В остальной части решение Центрального районного суда г.[Хабаровска](#) от 18 декабря 2013 года оставить без изменения.

Апелляционную жалобу открытого акционерного общества «Российские железные дороги» оставить без удовлетворения.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия.

Апелляционное определение может быть обжаловано в суд кассационной инстанции в течение шести месяцев со дня его вступления в законную силу, путем подачи кассационной жалобы в Президиум Хабаровского краевого суда.

Председательствующий: И.И.Хуснутдинова

Члены коллегии: Н.В.Пестова

Е.А.Бузыновская