



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 18-КГ12-37

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

26 октября 2012 года

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего
судей

Горохова Б.А.

Корчашкиной Т.Е. и Гуляевой Г.А.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Лобановой С. [] П. [] к индивидуальному предпринимателю Легенченко О.Н. о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, возмещении материального ущерба, причиненного работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться, компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением,

по кассационной жалобе Лобановой С. [] П. [] на решение Армавирского городского суда Краснодарского края от 14 октября 2011 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 1 декабря 2011 года.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Корчашкиной Т.Е., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

установила:

Лобанова С.П. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Легенченко О.Н. о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, возмещении материального ущерба, причиненного работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться, компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением.

В обоснование своих требований истица ссылалась на то, что с 10 июня 2007 года работала у ответчика в должности продавца по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, с должностным окладом в размере 1/2 части прожиточного минимума, установленного по Краснодарскому краю, с

предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней. Приказом работодателя от 1 мая 2011 года она была уволена за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества. Считая увольнение незаконным, в мае 2011 года истица обратилась с жалобой в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае. По результатам проверки было установлено нарушение работодателем норм трудового законодательства, в том числе, в части порядка предоставления отпусков и применения меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения, в связи с чем 30 июня 2011 года Легенченко О.Н. привлечена к ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, и подвергнута административному штрафу в размере 3000 рублей. Кроме того, государственным инспектором труда в адрес ответчика вынесено предписание об изменении формулировки основания увольнения в трудовой книжке Лобановой С.П. на увольнение по собственному желанию. В этой части индивидуальный предприниматель Легенченко О.Н. предписание исполнила и в трудовой книжке произвела запись об увольнении Лобановой С.П. с 1 мая 2011 года по собственному желанию. В связи с этим Лобанова С.П. просила взыскать в ее пользу компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением, в размере 30 000 рублей.

Истица также ссылалась на то, что в период работы ответчиком ей выплачивалась заработная плата в размере 1/2 части прожиточного минимума по Краснодарскому краю, установленного на момент заключения трудового договора в размере [] рублей, и после удержания подоходного налога ее ежемесячная заработная плата составляла [] рублей. Между тем, согласно справке по форме 2-НДФЛ о ее доходах за 2010 год работодателем с 1 января 2010 года ей ежемесячно начислялась заработная плата в размере [] рублей. В связи с этим истица просила взыскать в ее пользу с ответчика разницу между начисленной и фактически выплаченной ей за период с 1 января 2010 года по 1 мая 2011 года заработной платой в размере [] рублей.

Кроме того указала, что в нарушение положений ст. 84.1 Трудового кодекса РФ работодатель в день прекращения трудового договора не выдал ей трудовую книжку и направил ее по почте лишь 7 июня 2011 года. В связи с этим Лобанова С.П. просила взыскать в ее пользу средний заработок за время задержки выдачи трудовой книжки за период с 1 мая 2011 года по 7 июня 2011 года.

Лобанова С.П. также ссылалась на то, что в связи с вынесением государственным инспектором труда 30 июня 2011 года предписания в адрес ответчицы об изменении формулировки основания увольнения она 16 июля 2011 года направила Легенченко О.Н. свою трудовую книжку по почте для внесения в нее изменений. 28 июля 2011 года ответчик получил трудовую книжку, однако возвратил ее истице только 29 августа 2011 года. По мнению

истицы, работодатель незаконно удерживал ее трудовую книжку в период с 28 июля 2011 года по 29 августа 2011 года, в связи с чем незаконно лишил ее возможности трудиться. С учетом изложенного, Лобанова С.П. просила взыскать с работодателя средний заработок за время задержки выдачи трудовой книжки за указанные выше периоды времени в общем размере [REDACTED] рублей [REDACTED] коп.

Лобанова С.П. также указывала, что в течение всего периода работы у ответчика ежегодные отпуска ей не предоставлялись, поэтому при увольнении подлежала выплате компенсация за все неиспользованные отпуска. В нарушение положений части 1 статьи 127 Трудового кодекса РФ работодатель указанную компенсацию ей не выплатил. В связи с этим Лобанова С.П. просила взыскать с индивидуального предпринимателя Легенченко О.Н. компенсацию за все неиспользованные отпуска в общем размере [REDACTED] рублей 93 коп.

Индивидуальный предприниматель Легенченко О.Н. иск не признала и заявила возражения о пропуске Лобановой С.П. установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса РФ срока обращения в суд с вышеуказанными требованиями, поскольку истица обратилась в суд 7 сентября 2011 года.

Лобанова С.П. в ходе рассмотрения дела заявила ходатайство о восстановлении срока обращения в суд в части исковых требований о взыскании разницы между начисленной и фактически выплаченной ей за период с 1 января 2010 года по 1 мая 2011 года заработной платой в размере [REDACTED] рублей, ссылаясь на то, что пропуск срока обусловлен уважительной причиной - обращением в мае 2011 года с жалобой в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае. В части иных исковых требований истица полагала установленный законом срок обращения в суд не пропущенным.

Решением Армавирского городского суда Краснодарского края от 14 октября 2011 года, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 1 декабря 2011 года, в удовлетворении исковых требований Лобановой С.П. отказано.

В кассационной жалобе Лобанова С.П. ставит вопрос об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений и направлении дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции, ссылаясь на допущенные судами нарушения норм материального и процессуального права при разрешении ее требований о взыскании среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки, компенсации за неиспользованный отпуск и компенсации морального вреда. В части отказа в удовлетворении требований о взыскании недополученной заработной платы за период с 1 января 2010 г. по 1 мая 2011 г. вышеуказанные судебные постановления заявителем не обжалуются. В связи с этим, Судебная коллегия, руководствуясь ч. 2 ст. 390 ГПК РФ, проверяет правильность применения и толкования норм материального и процессуального права судами, рассматривавшими данное дело, в пределах доводов кассационной жалобы.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 9 июня 2012 года дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 24 сентября 2012 года кассационная жалоба Лобановой С.П. с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, извещённые о времени и месте рассмотрения кассационной жалобы с делом, в судебное заседание Судебной коллегии не явились. На основании статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным рассмотрение дела в отсутствие не явившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению по следующим основаниям.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При рассмотрении настоящего дела судебными инстанциями были допущены такого характера существенные нарушения.

При рассмотрении дела судом установлено, что с 10 июня 2007 года Лобанова С.П. работала у ответчика в должности продавца по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, с должностным окладом в размере 1/2 части прожиточного минимума, установленного по Краснодарскому краю, с правом поощрения работника за добросовестный труд, с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней.

Согласно приказу работодателя от 1 мая 2011 года Лобанова С.П. уволена на основании п.п. «а», «б», «г» ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогулы, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также в связи с совершением по месту работы хищения. Считая увольнение незаконным, истица в мае 2011 года обратилась с жалобой в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае, которая в результате проверки установила нарушение работодателем норм трудового законодательства, в том числе, в части порядка предоставления ежегодных отпусков и применения меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения. 30 июня 2011 года в адрес индивидуального предпринимателя Легенченко О.Н. государственным инспектором труда в Краснодарском крае вынесено предписание об устранении допущенных нарушений, в том числе, изменении формулировки

увольнения Лобановой С.П. на увольнение по собственному желанию. Одновременно ответчик привлечена к ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, и подвергнута административному штрафу в размере 3000 рублей.

В соответствии с вышеуказанным предписанием индивидуальный предприниматель Легенченко О.Н. в трудовой книжке истицы произвела запись об увольнении Лобановой С.П. по собственному желанию на основании приказа № 2 от 1 мая 2011 года.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Лобановой С.П. о взыскании среднего заработка за время задержки выдачи ей трудовой книжки, суд указал, что ответчик неоднократно извещал истицу телефонными звонками о явке по ее месту жительства и письмом о необходимости получения трудовой книжки, а затем отправил ей трудовую книжку по почте. Одновременно суд сослался на то, что каких-либо доказательств предпринимаемых истицей мер по истребованию незаконно удерживаемой ответчиком трудовой книжки не представлено.

Указанный вывод суда нельзя признать законным.

В соответствии с частями 4, 6 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Таким образом, исходя из положений части 6 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ, в данном случае надлежащим доказательством уведомления Лобановой С.П. о необходимости явиться за трудовой книжкой могло служить лишь письменное уведомление направления Легенченко О.Н. истице такого уведомления.

Однако суд, в нарушение приведенных выше норм материального права, не учёл, что каких-либо доказательств, с достоверностью указывающих на исполнение вышеизложенных положений закона о своевременном вручении

работодателем истцу трудовой книжки в день увольнения либо направлении уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой, или дачи согласия на отправку трудовой книжки по почте в случае невозможности ее вручения истцу либо отказа от ее получения при увольнении ответчиком, кроме устных пояснений, представлено не было.

Согласно положениям статьи 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В силу части 8 статьи 394 Трудового кодекса РФ, если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В обоснование своих требований о взыскании среднего заработка, не полученного в результате задержки выдачи трудовой книжки в период с 1 мая 2011 г. по 7 июня 2011 г., истец Лобанова С.П. в ходе рассмотрения дела ссылаясь на то, что в нарушение положений части 4 и 6 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ работодатель направил ей трудовую книжку по почте лишь 7 июня 2011 года, а не в день прекращения трудового договора. В подтверждение указанных доводов истцом представлены доказательства - копия почтового конверта с почтовым штампом от 7 июня 2011 года с описью вложения в ценное письмо. В связи с чем суд должен был дать оценку указанным документам и разрешить спор в соответствии с вышеуказанным законодательством.

Также суд безосновательно не учел, что ответчик Легенченко О.Н. удерживала трудовую книжку Лобановой С.П. в период с 28 июля 2011 года по 29 августа 2011 года, поскольку, получив 28 июля 2011 года трудовую книжку, направленную ей для внесения изменений в части записи основания увольнения, она возвратила трудовую книжку только 29 августа 2011 года.

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании среднего заработка за указанное время задержки выдачи трудовой книжки, суд сослался на то, что с 5 июля 2011 года истица была трудоустроена. Между тем, данный вывод не основан на доказательствах. В то время как в подтверждение своих доводов о том, что она смогла трудоустроиться к другому работодателю только после получения направленной ей 29 августа 2011 года работодателем по почте трудовой книжки с записью об увольнении с 1 мая 2011 года по собственному желанию, истицей суду представлены доказательства заключения ею трудового договора с другим работодателем с 5 сентября 2011 года - копия трудовой книжки с записью о приеме на работу к

индивидуальному предпринимателю К [REDACTED] с указанной даты (л.д. 42). Однако это обстоятельство не получило оценки суда.

В связи с изложенным, вывод суда об отсутствии оснований для удовлетворения требований о взыскании неполученного истцом заработка за время лишения её возможности трудиться за вышеуказанные периоды нельзя признать соответствующим вышеизложенным нормам законодательства и обстоятельствам, установленным по делу.

Решение суда в части разрешения требований о взыскании компенсации морального вреда также постановлено с нарушением норм материального и процессуального права.

В силу части 9 статьи 394 Трудового кодекса РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Обращаясь с иском о взыскании компенсации морального вреда, истица ссылаясь на то, что ее увольнение с работы на основании приказа от 1 мая 2011 года по п.п. «а», «б», «г» части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - за прогулы, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также в связи с совершением по месту работы хищения произведено без законных оснований и с нарушением установленного порядка увольнения. Работодатель признал факт незаконности ее увольнения по указанным основаниям, поскольку согласился с предписанием государственного инспектора труда в Краснодарском крае от 30 июня 2011 года в части устранения допущенного нарушения норм трудового законодательства при прекращении с истцом трудового договора и изменил Лобановой С.П. формулировку основания увольнения с 1 мая 2011 года на увольнение по собственному желанию, а также внес соответствующую запись об увольнении в трудовую книжку истца. Указанные обстоятельства нашли свое подтверждение в судебном заседании. Таким образом, в данном случае имело место незаконное увольнение, которое, как указывала истица, причинило ей нравственные страдания.

Кроме того, Лобанова С.П. ссылаясь на то, что в связи с указанием в трудовой книжке формулировки увольнения по п.п. «а», «б», «г» части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (прогулы, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения и совершение по месту работы хищения) она не могла устроиться на новое место работы и в связи с неправомерными действиями ответчика осталась без средств к существованию. В связи с этим Лобанова С.П. просила суд взыскать в ее пользу компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] рублей.

Однако, отказывая истице в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, суд не применил приведенные выше положения части 9 статьи 394 Трудового

кодекса РФ и в решении не привел мотивов в обоснование своего вывода об отказе в иске в части взыскания компенсации морального вреда.

Согласно части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации решение суда должно быть законным и обоснованным.

Как разъяснено в пунктах 2, 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении», решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению. Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании, а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Этим требованиям решение суда не отвечает.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что нельзя признать законным решение суда и в части отказа Лобановой С.П. в иске о взыскании компенсации за неиспользованные дни отпуска.

Отказывая в удовлетворении указанных требований, суд сослался на то, что между работодателем и истцом сложился обычай делового оборота, при котором ответчик при предоставлении отпусков и их оплате не составляла каких-либо документов. При этом вывод о том, что за период работы истцу ежегодно предоставлялись оплачиваемые отпуска, суд сделал на основании объяснений ответчика и показаний свидетеля К [REDACTED].

В соответствии с частью 1 статьи 5 Гражданского кодекса РФ обычаем делового оборота признается сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе.

Таким образом, указанная норма закона может быть применена к отношениям, возникающим в какой-либо области предпринимательской деятельности, в случаях, не предусмотренных законом.

Между тем, в данном случае между сторонами имели место трудовые правоотношения, которые регулируются трудовым законодательством Российской Федерации. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, а также выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск предусмотрен положениями статей 114, 122, 127 Трудового кодекса Российской Федерации, а статьей 136 ТК РФ закреплена обязанность работодателя при выплате заработной платы в письменном виде известить каждого работника о её составных частях.

В нарушение вышеуказанных норм закона суд признал допустимыми доказательствами показания свидетеля К [REDACTED] также являющейся

индивидуальным предпринимателем и работавшей в том же торговом центре «[REDACTED]», где находилось рабочее место истца Лобановой С.П., о предоставлении истцу отпусков и их оплате ответчиком. В то же время каких-либо допустимых доказательств в подтверждение факта предоставления работодателем истцу оплачиваемых отпусков ответчиком представлено не было.

Таким образом, судом допущено нарушение норм как материального, так и процессуального права, что повлекло вынесение неправосудных судебных постановлений.

Учитывая изложенное, решение суда в части отказа Лобановой С.П. в удовлетворении исковых требований о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, возмещении материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения ее возможности трудиться, и компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, нельзя признать законным, оно подлежит отмене в указанной части, а дело в этой части - направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и рассмотреть перечисленные выше требования истца в соответствии с нормами материального права и при точном соблюдении норм процессуального права, в том числе с учетом требований о допустимости доказательств, положенных в основу решения суда.

В то же время решение суда и определение судебной коллегии краевого суда в части отказа в удовлетворении требований о взыскании недополученной заработной платы за период с 1 января 2010 г. по 1 мая 2011 г. подлежат оставлению без изменения, поскольку Лобановой С.П. судебные постановления в указанной части не обжалуются.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Армавирского городского суда Краснодарского края от 14 октября 2011 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 1 декабря 2011 года в части отказа в удовлетворении исковых требований Лобановой С.П. о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, возмещении материального ущерба, причиненного работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться, компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, отменить и направить дело в этой части на новое рассмотрение в суд первой инстанции, в остальной части состоявшиеся по делу судебные постановления оставить без изменения.

Председательствующий
Судьи [REDACTED]