

Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24 января 2024 г. по делу N 8Г-28238/2023[88-1695/2024-(88-27591/2023)]

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего судьи Козловой Е.В, судей Смирновой О.В, Шлопак С.А. рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-4310/2022 по иску Новожиловой Е.Г. к Управлению Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Мурманской области о восстановлении на работе, выплате среднего заработка за время вынужденного прогула, по кассационной жалобе Управления Роспотребнадзора по Мурманской области на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 30 августа 2023 г.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Козловой Е.В, выслушав объяснения представителя Управления Роспотребнадзора по Мурманской области Балаяна Э.А, поддержавшего доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Власовой О.Н. об отсутствии оснований для удовлетворения жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

**УСТАНОВИЛА:**

Новожилова Е.Г. обратилась в суд с иском к Управлению Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Мурманской области, просила признать приказ об увольнении от 22 сентября 2022 г. N 321-л незаконным, восстановить на работе в должности главного специалиста-эксперта отдела санитарного надзора на транспорте и охране границы, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула из расчёта среднего дневного заработка в размере 1 800 руб. за 21 рабочий день.

В обоснование требований указала, что отказ руководителя Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Мурманской области о предоставлении ей, как работающему пенсионеру, в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней расценивает принуждением к написанию заявления об увольнении по инициативе работника во избежание увольнения за прогулы.

Решением Первомайского районного суда г. Мурманска от 17 ноября 2022 г, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 8 февраля 2023 г, в удовлетворении исковых требований Новожиловой Е.Г. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 июня 2023 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 8 февраля 2023 г. отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 30 августа 2023 г. решение Первомайского районного суда города Мурманска от 17 ноября 2022 г. отменено, принято новое решение.

Новожилова Елена Геннадьевна восстановлена на работе в должности федеральной государственной гражданской службы главного специалиста-эксперта отдела санитарного надзора на транспорте и охране границы Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Мурманской области с 22 сентября 2022 г.

С Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Мурманской области в пользу Новожиловой Елены Геннадьевны

взыскана средняя заработная плата за время вынужденного прогула за период с 22 сентября 2022 г. по 30 августа 2023 г. в сумме 801 197, 08 руб.

Решение суда в части восстановления на работе обращено к немедленному исполнению.

В кассационной жалобе ставится вопрос об отмене апелляционного определения, оставлении в силе решения суда первой инстанции.

В судебное заседание суда кассационной инстанции истец не явилась, о времени и месте рассмотрения дела извещена, от Новожиловой Е.Г. поступило заявление о рассмотрении дела в её отсутствие. Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь частью пятой статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё, поступившие от истца и прокурора, участвовавшего в деле, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии со статьёй 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких оснований для отмены апелляционного определения не имеется.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Новожилова Е.Г. с 31 мая 2021 г. принята на государственную гражданскую службу на период отсутствия основного работника и назначена на должность главного специалиста-эксперта отдела санитарного надзора Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Мурманской области на основании приказа от 31 мая 2022 г. N 165-лс.

Согласно решению конкурсной комиссии от 14 июля 2021 г. N 1 Новожилова Е.Г. переведена и назначена 19 июля 2021 г. на должность главного специалиста-эксперта отдела санитарного надзора на транспорте и охране границы.

Согласно графику отпусков на 2022 г, утверждённому приказом от 15 декабря 2021 г. N 156, отпуск Новожиловой Е.Г. запланирован с 1 августа 2022 г. по 19 сентября 2022 г.

В соответствии с заявлением Новожиловой Е.Г. от 23 мая 2022 г. период предоставления отпуска перенесён с 6 июля 2022 г. по 24 августа 2022 г. Фактически отпуск предоставлен истцу с 11 июля 2022 г. по 29 августа 2022 г. на основании приказа от 14 июня 2022 г. N 201-л, заявления Новожиловой Е.Г. от 10 июня 2022 г.

В связи с наступившей в период очередного оплачиваемого отпуска временной нетрудоспособностью со 2 августа 2022 г. по 24 августа 2022 г. на основании заявления Новожиловой Е.Г. очередной отпуск продлён работодателем на 23 календарных дня, то есть с 30 августа 2022 г. по 21 сентября 2022 г.

16 сентября 2022 г. посредством электронной почты Новожилова Е.Г. обратилась с заявлением к руководителю Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Мурманской области о предоставлении ей в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней с 22 сентября 2022 г. по 5 октября 2022 г, которое оставлено без удовлетворения с резолюцией руководителя "отказать по служебной необходимости".

22 сентября 2022 г. на электронный адрес Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Мурманской области Новожиловой Е.Г. направлено заявление от 21 сентября 2022 г. о расторжении служебного контракта, освобождении от замещаемой должности и увольнении с федеральной государственной гражданской службы по собственной инициативе. Приказом от 22

сентября 2022 г. № 321-л Новожилова Е.Г. уволена по собственной инициативе 21 сентября 2022 г. (последний день отпуска).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, сославшись на положения статей 2, 77, 80, 128, 352, 353, 381, 391, 392 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 15 статьи 46 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", разъяснения, содержащиеся в подпункте "а" пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2), установив, что заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы не содержало ссылки на часть вторую статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающую предоставление отпуска работающему пенсионеру, исходил из отсутствия нарушений трудовых прав истца при отказе работодателя предоставить отпуск за счёт служащей и, как следствие, недоказанности вынужденного характера увольнения.

При этом суд исходил из того, что волеизъявление работника на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы по основанию абзаца 2 части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации как работающему пенсионеру должно явствовать непосредственно из заявления работника, поскольку право или обязанность предоставления того отпуска работодателем зависит от указанного работником основания (статуса (участник Великой Отечественной войны, работающий пенсионер по старости (по возрасту)) и т.д.).

Суд апелляционной инстанции, повторно рассматривая дело после отмены в кассационном порядке апелляционного определения, учитывая положения части четвёртой статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием не согласился.

В соответствии с пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращён по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью первой статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен данным кодексом или иным федеральным законом. 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 (часть вторая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (часть четвёртая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации). В подпункте "а" пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что 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.

Учитывая, что работодатель с достоверностью знал о том, что его работник является пенсионером по возрасту, в заявлении было указано о предоставлении отпуска продолжительностью 14 дней со ссылкой на статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации, у него возникла обязанность предоставить такой отпуск истцу.

Несмотря на то, что суд апелляционной инстанции указал, что из содержания заявления от 16 сентября 2022 г. с очевидностью не следует, что истец просила предоставить отпуск без сохранения заработной платы как работающий пенсионер, он пришёл к правильному выводу о вынужденном характере решения истца об увольнении по собственному желанию. Из совокупности последовательных действий истца после подачи заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и данных суду пояснений следует, что, узнав об отказе работодателя в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, истец пыталась связаться по телефону с руководителем, однако через секретаря во вторник (20 сентября 2022 г.) ей было передано об отказе в телефонном разговоре и что решение о непредставлении ей отпуска без сохранения заработной платы пересмотрено не будет, в этой связи, учитывая отсутствие реальной возможности вернуться из Краснодарского края в город Мурманск к дате выхода на работу после окончания отпуска (22 сентября 2022 г.), опасаясь быть уволенной за прогулы, что для себя полагала неприемлемым, была вынуждена написать заявление об увольнении по собственной инициативе.

С учётом приведённых обстоятельств оснований полагать, что истец имела намерение расторгнуть трудовые правоотношения с ответчиком, не имелось, напротив, материалами дела подтверждено, что непредставление истцу как пенсионеру отпуска без сохранения заработной платы, что является в силу положений закона обязанностью работодателя, в связи с этим фактической невозможностью выхода на работу после окончания очередного отпуска по причине нахождения за пределами Мурманской области, явилось поводом для написания заявления об увольнении, то есть заявление подано истцом под влиянием сложившейся ситуации.

Делая вывод о добровольности волеизъявления истца при принятии решения об увольнении, судом первой инстанции не дана оценка возможности истца своевременно приступить к работе с учётом отдалённости места отдыха и наличия ограничений в использовании определённых видов транспорта (авиаперелётов), исходя из состояния здоровья после перенесённого оперативного вмешательства.

Частью первой статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации определены случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в частности работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (абзац четвёртый названной нормы). Таким образом, в части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации законодателем закреплены дополнительные меры защиты трудовых прав работника, направленные на обеспечение баланса интересов работника и работодателя, гарантирующие предоставление отпуска без сохранения заработной платы работникам, указанным в этой норме и в перечисленных в ней случаях. При этом положения указанной нормы права не наделяют работодателя правом определять период времени и продолжительность отпуска без сохранения заработной платы, а обязывают его предоставить работнику такой отпуск на основании его письменного заявления.

Рассматривая иски о незаконности увольнения, суд первой инстанции ограничился лишь указанием на то, что в ходе судебного разбирательства не нашёл своё подтверждение принудительный характер написания заявления об увольнении по собственному желанию.

Суд апелляционной инстанции проверил доводы Новожиловой Е.Г. о том, что прекращать трудовые отношения по собственному желанию она намерения не имела, а написание заявления вызвано лишь отказом в предоставлении дополнительного отпуска как

работающему пенсионеру во избежание последующего увольнения по инициативе работодателя за прогулы.

Применительно к данному спору юридически значимым является не подача истцом заявления об увольнении по собственной инициативе, а обстоятельства написания указанного заявления и отсутствие волеизъявления истца быть уволенным последним днём предоставленного очередного отпуска, что при разрешении спора в суде первой инстанции не нашло своего подтверждения. Давая правовую оценку доводам сторон, суд также не принял во внимание, что иных мотивов для подачи Новожиловой Е.Г. заявления об увольнении по собственной инициативе 21 сентября 2022 г. в ходе судебного разбирательства не установлено.

Данные обстоятельства в совокупности свидетельствуют об отсутствии добровольного и осознанного намерения истца прекратить трудовые отношения с ответчиком.

В этой связи суд апелляционной инстанции пришёл к выводу, что расторжение служебного контракта с Новожиловой Е.Г. на основании её заявления от 21 сентября 2022 г, освобождение её от замещаемой должности и увольнение с федеральной государственной гражданской службы по собственной инициативе в понимании, придаваемом данному понятию формулировкой подпункта 3 части первой статьи 33 (статья 36) Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не может быть признано законным и обоснованным, решение суда первой инстанции подлежит отмене с принятием нового решения об удовлетворении заявленных требований о признании приказа незаконным и восстановлении истца в должности федеральной государственной гражданской службы.

Средний заработок за время вынужденного прогула взыскан в пользу истца в соответствии с положениями статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 234 Трудового кодекса Российской Федерации 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 незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

В силу разъяснений в абзаце 4 пункта 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачёту; однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачёту при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

Управлением Федерального казначейства по Мурманской области представлен расчёт среднедневной заработной платы истца, в том числе с учётом повышения оплаты труда с 1 января 2023 г, а также расчёт средней заработной платы за время вынужденного прогула (помесячно) за период с 22 сентября 2022 г. по 30 августа 2023 г, размер которой составляет 801197, 08 руб.

Проверив представленный расчёт, суд апелляционной инстанции признал его арифметически верным, составленным в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Апелляционное определение в части размера взысканных в пользу истца денежных средств в кассационной жалобе не оспаривается.

Доводы кассационной жалобы о том, что Новожилова Е.Г. имела намерение расторгнуть контракт, направила посредством электронной почты два заявления об увольнении по собственному желанию, ссылки на то, что у работодателя были основания для увольнения истца за прогулы, не опровергают выводы суда апелляционной инстанции о вынужденном характере увольнения, направлены на иную оценку доказательств по делу.

Повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции (статья 3271 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пункт 37 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. N 16 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции").

Указанные требования процессуального закона и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации судом апелляционной инстанции при проверке решения нижестоящего суда были выполнены. Проверяя доводы апелляционной жалобы истца, давая им оценку с учётом требований законодательства и установленных обстоятельств по делу, придя к выводу о наличии оснований для отмены решения суда, суд апелляционной инстанции действовал в пределах предоставленных ему гражданским процессуальным законодательством полномочий.

Доводы кассационной жалобы не могут быть признаны основанием для отмены апелляционного определения в кассационном порядке, поскольку не свидетельствуют о нарушении судом апелляционной инстанции норм материального и процессуального права. Нарушений норм процессуального права, которые привели или могли привести к принятию неправильных судебных постановлений (часть третья статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), исходя из материалов дела и доводов кассационной жалобы, не допущено.

Ссылки в кассационной жалобе о том, что суд апелляционной инстанции необоснованно не дал возможности дать пояснения по делу специалисту отдела кадров ответчика в связи с отсутствием юридического образования протоколом судебного заседания от 30 августа 2023 г. не подтверждаются. Каких-либо ходатайств относительно участия в судебном заседании иных лиц, кроме представителя ответчика Балаяна Э.А., не было заявлено.

В силу принципов диспозитивности, состязательности и равноправия сторон в гражданском судопроизводстве (статьи 1, 12, 35, 56, 57 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), сторона реализует процессуальные права в соответствии со своей волей, приводя доводы по существу спора и представляя в их обоснование доказательства и заявляя ходатайства об оказании судом содействия в их представлении в том объёме, в котором полагает необходимым для защиты оспариваемого права или законного интереса, и несёт соответствующие последствия процессуального поведения, в том числе негативные. Суд же, осуществляя руководство процессом, разъясняя лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждая о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий, только оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создаёт условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел, не подменяя при этом лиц, участвующих в деле, в части определения способов и тактики защиты своих прав и законных интересов в установленных законом порядке и пределах.

Из материалов дела следует, что судом апелляционной инстанции созданы достаточные условия для реализации всеми участвующими в деле лицами процессуальных прав и

установления фактических обстоятельств. Ответчик не был неосновательно ограничен в реализации права на судебную защиту, которое бы повлияло, в том числе, на исход дела. Оснований, предусмотренных законом для отмены обжалуемого апелляционного определения, не имеется.

Руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 30 августа 2023 г. оставить без изменения, кассационную жалобу Управления Роспотребнадзора по Мурманской области - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи