

ДЕВЯТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 15 декабря 2022 г. N 88-10193/2022

N 2-622/2022

27RS0005-01-2022-000354-36

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Украинской Т.И.,

судей Дубовик М.С., Бузьской Е.В.,

с участием прокурора управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Ц.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску П. к Краевому государственному казенному учреждению "Управление по обеспечению мероприятий гражданской защиты Хабаровского края" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

по кассационной жалобе представителя КГКУ "Управление по обеспечению мероприятий гражданской защиты Хабаровского края" - Д. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27 июля 2022 года.

Заслушав доклад судьи Дубовик М.С., выслушав объяснения представителя ответчика Д., представителя истца Г., заключение прокурора управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Ц., судебная коллегия

установила:

П. обратилась в суд с иском к КГКУ "Управление по обеспечению мероприятий гражданской защиты Хабаровского края". В обоснование требований указала, что на основании решения суда от 17 ноября 2021 года она восстановлена в должности <данные изъяты> КГКУ "Управление по обеспечению мероприятий ГЗ".

29 ноября 2021 года она обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска. В связи с неполучением ответа, 7 декабря 2021 года П. направила работодателю телеграмму о нахождении в отпуске, и с 8 декабря на работу не выходила.

11 января 2022 года работодатель направил истцу по почте приказ от 24 декабря 2021 года об увольнении за прогул. Данный приказ П. считает незаконным, так как прогул не допускала, а находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске, который использовала в соответствии с действующим законодательством как почетный донор в удобное для себя время.

Просила суд отменить приказ об увольнении, восстановить ее на работе в прежней должности, взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей.

Решением Краснофлотского районного суда города Хабаровска от 22 марта 2022 года в удовлетворении иска отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27 июля 2022 года решение первой инстанции отменено, принято новое

решение, которым искивые требования удовлетворены частично. Судом постановлено: признать незаконным приказ начальника Краевого государственного казенного учреждения "Управление по обеспечению мероприятий гражданской защиты Хабаровского края" от 24 декабря 2021 года N N об увольнении П. Восстановить П. на работе в должности системного администратора отдела связи, информационных технологий и оповещения Дежурно-диспетчерской службы Правительства Хабаровского края Краевого государственного казенного учреждения "Управление по обеспечению мероприятий гражданской защиты Хабаровского края". Взыскать с Краевого государственного казенного учреждения "Управление по обеспечению мероприятий гражданской защиты Хабаровского края" в пользу П. среднюю заработную плату за время вынужденного прогула в размере 219 740,11 рублей, компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей. В удовлетворении остальной части требований - отказать.

В кассационной жалобе представитель ответчика с решением суда апелляционной инстанции не согласен, просит отменить. Обращает внимание на то, что отпуск истцу с 08.12.2021 не предоставлялся, приказ об отпуске работодателем не издавался, истца с приказом на отпуск не ознакомили, работница отсутствовала на рабочем месте без уважительных причин в период с 08.12.2021. Указанный день, как и следующие дни с 08.12.2021 являлись для истца рабочими днями, в связи с чем, доводы истца о незаконности увольнения в связи с нахождением с 08.12.2021 в отпуске не обоснованы.

В письменных возражениях прокурор, участвующий в деле считает, что кассационную жалобу следует оставить без удовлетворения, апелляционное определение - без изменения.

Выслушав в судебном заседании объяснения представителя ответчика, поддержавшего кассационную жалобу, объяснения представителя истца, возражавшую против удовлетворения кассационной жалобы, заключение участвующего в деле прокурора, полагавшего, что обжалуемое судебное постановление не подлежит отмене, изучив доводы кассационной жалобы, материалы гражданского дела, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

В соответствии с [частью 1 статьи 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.

По мнению суда кассационной инстанции, такие нарушения при принятии окончательного решения по настоящему делу допущены не были.

Судом установлено и из материалов дела следует, что П. работает в КГКУ "Управление по обеспечению мероприятий ГЗ" в должности <данные изъяты>.

В 2021 году трудовые отношения с истцом были прекращены на основании приказа работодателя от 19 июля 2021 года.

Вступившим в законную силу решением суда от 17 ноября 2021 года признан незаконным приказ КГКУ "Управление по обеспечению мероприятий ГЗ" N N от 19 июля 2021 года об увольнении истца с 1 августа 2021 года.

Во исполнение указанного судебного постановления П. восстановлена в прежней занимаемой должности приказом работодателя N N от 18 ноября 2022 года.

Из материалов дела следует, что П. является почетным донором.

После восстановления на работе, 29 ноября 2021 года П. обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей оплачиваемого отпуска в количестве 24 дней, которое оставлено

без удовлетворения.

7 декабря 2021 года истец повторно обратилась к ответчику с заявлением о предоставлении ей оставшихся дней ежегодного оплачиваемого отпуска, но данное обращение работника также оставлено работодателем без удовлетворения, после чего истец направила в адрес работодателя телеграмму о том, что просит считать себя в отпуске.

На основании приказа N N от 24 декабря 2021 года П. была уволена в соответствии с [подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с прогулами.

Отказывая в удовлетворении исковых требований на основании [статей 21, 22, 81, 114, 120, 122, 123, 127, 192, 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального [закона](#) от 20 июля 2012 года N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов", разъяснений [постановления](#) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", суд первой инстанции исходил из того, что трудовой договор с истцом прекращен по инициативе работодателя правомерно, так как П. отсутствовала на рабочем месте в течение рабочего дня без уважительных причин, то есть допустила прогул.

Судебная коллегия апелляционной инстанции нашла указанные выводы ошибочными, поскольку из материалов дела видно, что П. после восстановления на работе обращалась к работодателю с письменными заявлениями о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска, но работодатель обязанность по предоставлению истцу основного ежегодного оплачиваемого отпуска не исполнил. Довод ответчика о том, что истцом реализовано право на отпуск путем получения компенсации при увольнении является несостоятельным, поскольку прекращение трудового договора с П. признано незаконным и она восстановлена на работе в судебном порядке.

В соответствии со [статьей 114](#) Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Согласно [части 1 статьи 122](#) Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

[Частью 4 статьи 122](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

В соответствии с положениями [статьи 23](#) Федерального закона от 20 июля 2012 года N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов" граждане Российской Федерации, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор России" вправе использовать данный отпуск в удобное время.

В [подпункте "д" пункта 39](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, в частности, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с [частью четвертой статьи 186](#) Трудового кодекса Российской Федерации дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Исходя из изложенного использование работником, подавшим работодателю письменное

заявление о предоставлении отпуска, если работодателем не оформлен работнику данный отпуск или отказано в его предоставлении, не может рассматриваться как неуважительная причина отсутствия работника на рабочем месте, поскольку право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя, который обязан в силу закона предоставить названный отпуск.

В данном случае нахождение работника П. в ежегодном очередном отпуске нельзя считать прогулом и, соответственно, увольнение работодателем работника на основании [подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул) неправомерно.

Суд кассационной инстанции соглашается с выводами суда апелляционной инстанции.

Исходя из представленных в деле доказательств и установленных обстоятельств, с учетом вышеизложенных норм права, суд пришел к обоснованному выводу об отсутствии оснований для квалификации действий П. как прогула.

При этом суд кассационной инстанции учитывает разъяснения, данные судам в [пункте 32](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", из которых следует, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Представленные ответчиком в дело доказательства, исследованные и перепроверенные судом апелляционной инстанции, не позволили суду достоверно установить соблюдение ответчиком процедуры привлечения истца к дисциплинарной ответственности и наличие оснований для увольнения истца.

Доводы кассационной жалобы о несогласии с выводом суда апелляционной инстанции направлены на иную оценку представленных в деле доказательств, установление обстоятельств, которые не были подтверждены судами, разрешившими дело по существу.

Вместе с тем переоценка таких доказательств и установление новых обстоятельств не может служить основанием для отмены обжалуемого судебного акта в суде кассационной инстанции в силу ограничений, предусмотренных [частью 3 статьи 390](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Доводы кассационной жалобы оснований, предусмотренных [статьей 379.7](#) ГПК РФ, для отмены судебных постановлений по делу не содержат.

Руководствуясь [статьей 390](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 27 июля 2022 года оставить без изменения, кассационную жалобу представителя КГКУ "Управление по обеспечению мероприятий гражданской защиты Хабаровского края" - без удовлетворения.
