

Судья Беспалова Е.А.

Судья-докладчик Рудковская И.А.

по делу № 33-9147/2021

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

29 ноября 2021 года г. Иркутск

Судебная коллегия по гражданским делам Иркутского областного суда в составе:
судьи-председательствующего Рудковской И.А.,
судей Васильевой И.Л. и Жилкиной Е.М.,
при секретаре Богомоевой В.П.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2179/2021 по иску [REDACTED] к ООО «Мечтай» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, неосновательного обогащения, компенсации морального вреда по апелляционной жалобе ООО «Мечтай» на решение Усольского городского суда Иркутской области от 9 сентября 2021 года,

УСТАНОВИЛА:

[REDACTED]. обратилась в суд с иском к ООО «Мечтай», в обоснование которого указала, что со 2 июля 2020 года состояла с ответчиком в трудовых отношениях, работая в должности продавца - консультанта. 7 июля 2021 года трудовой договор расторгнут по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с выявлением недостачи. Ссылается на то, что ответчик понудил ее внести в кассу денежные средства в размере 61 362 руб. в счет погашения ущерба. Вместе с тем, она не совершала виновных действий, повлекших причинение ущерба, выявленного в результате инвентаризации, ее не ознакомили с приказом о проведении инвентаризации, в проведении инвентаризации она не участвовала, объяснения по факту недостачи не давала, в том числе не ознакомлена с заключением инвентаризации, в связи с чем считает увольнение незаконным. Также указывает, что ответчиком не произведена выплата заработной платы за июнь 2021 года в размере 10 500 руб. Кроме того, [REDACTED] обратилась в суд с иском к ООО «Мечтай», в котором просила возложить на ответчика обязанность предоставить надлежаще заверенные копии документов, связанных с трудовой деятельностью.

Определением суда от 26 августа 2021 года гражданские дела по искам [REDACTED] к ООО «Мечтай» объединены в одно производство.

[REDACTED] просила суд признать увольнение на основании приказа № 2 от 7 июля 2021 года незаконным, с изменением формулировки увольнения по собственному желанию; взыскать с ООО «Мечтай» задолженность по заработной плате за июнь 2021 года в размере 10 500 руб., заработную плату за время вынужденного прогула в размере 21 000 руб., неосновательное обогащение в размере 61 362 руб., компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.; возложить на ответчика обязанность предоставить надлежаще заверенные копии документов, связанных с трудовой деятельностью.

Решением Усольского городского суда Иркутской области от 9 сентября 2021 года исковые требования удовлетворены. Признано незаконным увольнение [REDACTED] на основании приказа № 2 от 7 июля 2021 года по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Изменена формулировка основания увольнения [REDACTED] с увольнения по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на увольнение по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника), с указанием в качестве даты увольнения 9 сентября 2021 года. С ООО «Мечтай» в пользу [REDACTED] взысканы

задолженность по заработной плате за июнь 2021 года в размере 10 500 руб., средний заработок за время вынужденного прогула в размере 24 528 руб., неосновательное обогащение в размере 61 362 руб., компенсация морального вреда в размере 10 000 руб., в бюджет муниципального образования г. Усолье-Сибирское государственная пошлина в размере 3 091,70 руб. На ООО «Мечтай» возложена обязанность в течение 10 дней со дня вступления решения суда в законную силу выдать [REDACTED] надлежаще заверенные копии указанных в иске документов.

Не согласившись с вынесенным решением, директором ООО «Мечтай» Дошловым В.П. подана апелляционная жалоба, в которой содержится просьба об отмене решения суда, принятии нового решения об отказе в удовлетворении иска. В обоснование доводов жалобы указано, что вина истца в недостатке товарно-материальных ценностей подтверждена доказательствами (заключение служебной проверки, актом проверки, объяснениями истца и третьих лиц). С целью квалификации виновных противоправных действий истца, он обратился в полицию с соответствующим заявлением, проверка по которому в настоящее время не завершена, правовое решение не принято. Ссылается на то, что истец добровольно возместила сумму недостачи и покинула рабочее место, в связи с чем соответствующее соглашение о добровольном погашении недостачи не составлялось.

Относительно апелляционной жалобы поступили письменные возражения от прокурора, участвующего в деле.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы. О причинах неявки сведений не представлено. Судебная коллегия рассмотрела дело согласно статье 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в отсутствие не явившихся лиц.

Заслушав доклад судьи Иркутского областного суда Рудковской И.А., объяснения [REDACTED], согласившейся с решением суда, проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражений относительно жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Иркутского областного суда не установила оснований к отмене либо изменению решения Усольского городского суда Иркутской области.

Частями первой и второй статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что полная материальная ответственность работника; состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или; иными федеральными законами.

Статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены случаи полной материальной ответственности работников. Так, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора (пункт 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации).

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной, (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 названного кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (статья 244 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с пунктом 3 части первой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Пунктом 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

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 (пункт 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части 1 статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (пункт 45 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В пункте 47 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть применено только к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, и в случае установления их вины в действиях, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Такими работниками по общему правилу являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров. Утрата доверия со стороны работодателя к этим работникам должна основываться на объективных доказательствах вины работников в причинении материального ущерба работодателю.

Если вина работника в этом не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия. При этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения работника и соблюдение установленного порядка его увольнения возлагается на работодателя.

Как следует из материалов дела и установлено судом, со 2 июля 2020 года [REDACTED] состояла с ответчиком в трудовых отношениях, работая продавцом-консультантом.

В соответствии с трудовым договором № 9 от 2 июля 2020 года, заключенным с [REDACTED], последней установлен неполный рабочий день 4 - 5 часов; заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии со штатным расписанием. Заработная плата состоит из: оклада в размере 12 533,33 руб., районного коэффициента - 1,3, северной надбавки.

2 июля 2020 года с [REDACTED] заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

В должностные обязанности продавца-консультанта входит размещение и выкладывание товара, оказание помощи покупателям в консультировании и выборе товара, подсчет стоимости покупки, упаковка и выдача товаров, обмен товара, контроль за сохранностью товаров, торгового оборудования, информирование руководителя об имеющихся недостатках в обслуживании покупателей, взаимодействие с менеджером отдела закупок и снабжения по вопросам, связанных с товаром (наличие, качество, цена и т.д.), составление для бухгалтеров - ревизоров товарных отчетов, а также визирование отчетов о розничных продажах.

На основании приказа № 2 от 7 июля 2021 года [REDACTED] уволена по пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности. С указанным приказом [REDACTED] ознакомлена 7 июля 2021 года.

Основаниями издания указанного приказа явились приказ № 1 от 9 июня 2021 года о формировании комиссии по расследованию факта причинения ущерба, акт комиссии от 21 июня 2021 года, заключение о результатах служебного расследования № 1 от 21 июня 2021 года, в соответствии с которым менеджер отдела закупок и снабжении К., совместно с продавцами-консультантами [REDACTED], К. регулярно с августа 2020 года по июнь 2021 года умышленно занижали количество поставляемого товара в отдел линолеума, путем уменьшения количества и завышения закупочной цены товара в программе учета, то есть вносили в программу учета заведомо ложные сведения, искажающие их действительное содержание. Размер ущерба составил 221 253,58 руб.

Также установлено, что [REDACTED] в кассу ответчика внесены денежные средства в размере 61 362 руб.

Разрешая спор по существу и признавая увольнение незаконным, суд первой инстанции, оценив представленные доказательства, руководствуясь нормами права, регулирующими спорные правоотношения, исходил из отсутствия достаточных и достоверных доказательств, свидетельствующих о совершении [REDACTED] конкретных виновных действий, дающих основание для утраты доверия к ней со стороны работодателя и подтверждающих ее причастность к образованию недостачи товарно-материальных ценностей, а также нарушения работодателем процедуры увольнения, предусмотренной статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем, правильно применив требования статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, изменил формулировку основания увольнения на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и дату увольнения.

Ввиду отсутствия доказательств причинения ответчику ущерба в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) истца, размера причиненного ущерба (сумма ущерба в представленных документах различна), выводы суда первой инстанции о том, что внесенная истцом сумма в кассу ООО «Мечтай» размере 61 362 руб. является неосновательным обогащением и подлежит взысканию с ответчика, являются правильными.

Установив нарушения трудового законодательства в действиях работодателя, правильно применив статьи 62, 140, 234, 237, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, Усольский городской суд Иркутской области, произведя свой расчет заработной платы, исходя из представленной справки о фактически начисленной заработной плате, взыскал с ООО «Мечтай» в пользу [REDACTED] средний заработок за время вынужденного прогула в размере 24 528 руб., задолженность по заработной плате в размере 10 500 руб., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., а также возложил обязанность выдать [REDACTED] надлежаще заверенные копии указанных в иске документов.

Выводы суда подробно мотивированы в решении, соответствуют содержанию доказательств, собранных и исследованных в соответствии со статьями 56, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и не вызывают у судебной коллегии сомнений в их законности и обоснованности.

Доводы апелляционной жалобы о том, что вина истца в недостатке товарно-материальных ценностей подтверждена заключением служебной проверки, актом проверки, объяснениями истца и третьих лиц, не заслуживают внимания судебной коллегией, поскольку ответчиком не представлено доказательств того, что недостача возникла именно по вине истца [REDACTED], в должностные обязанности которой не входило внесение поставленного товара в программу учета. Более того работодателем не установлено в результате чьих незаконных действий возникла недостача. Работодателем не соблюден порядок применения к [REDACTED] дисциплинарного взыскания в виде увольнения, определенного частью 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляющей работнику срок в два рабочих дня для предоставления письменных объяснений, а в случае отказа от дачи объяснений составление соответствующего акта. Объяснения у [REDACTED] отобраны 16 июня 2021 года, акт о выявлении недостачи датирован 21 июня 2021 года, при этом сумма недостачи в объяснениях истца и акте различная.

Ссылка в жалобе на то, что истец добровольно возместила сумму недостачи в связи с чем она не подлежит возврату, является несостоятельной, поскольку, исходя из представленных доказательств факт причинения работодателю ущерба не установлен, и уплаченная истцом сумма в размере 61 362 руб. в соответствии со статьей 1102 Гражданского кодекса Российской Федерации подлежит возврату.

В целом доводы, изложенные в апелляционной жалобе, являются необоснованными, направлены на иное толкование норм действующего законодательства, переоценку собранных по делу доказательств и не могут служить основанием для отмены решения суда.

Таким образом, проверенное по доводам апелляционной жалобы решение суда, судебная коллегия признает законным и обоснованным и не находит оснований для его отмены.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Иркутского областного суда

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Усольского городского суда Иркутской области от 9 сентября 2021 года по данному делу оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Судья-председательствующий	И.А. Рудковская
----------------------------	-----------------

Судьи	И.Л. Васильева
-------	----------------

	Е.М. Жилкина
--	--------------

Мотивированный текст апелляционного определения изготовлен 6 декабря 2021 года