**ХАБАРОВСКИЙ КРАЕВОЙ СУД**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

**от 6 апреля 2011 года по делу № 33-2143**

В суде первой инстанции слушала дело судья Чемякина И.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда в составе:

председательствующего Федоровой Г.И.

судей Гвоздева М.В., Кузьминовой Л.В.

при секретаре Д.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Л.Т.П. к ОАО "Российские железные дороги" об изменении формулировки увольнения и взыскании единовременного вознаграждения по кассационной жалобе представителя ОАО "РЖД" на решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 03 февраля 2011 года.

Заслушав доклад судьи Федоровой Г.И., пояснения представителя ОАО "РЖД" А. и представителя Л.Т.П. Л.А., судебная коллегия

установила:

Л.Т.П. обратилась с иском в суд к ОАО "РЖД" об изменении формулировки увольнения и взыскании единовременного вознаграждения. В обоснование иска указала, что с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ г. работала на предприятиях железнодорожного транспорта. ДД.ММ.ГГГГ. она обратилась к работодателю с просьбой уволить ее по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, однако приказом N от ДД.ММ.ГГГГ она была уволена по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Формулировка увольнения, по мнению истицы, является незаконной, поскольку лишает ее права на получение единовременного вознаграждения, предусмотренного Положением о выплате работникам ОАО "РЖД" единовременного вознаграждения за преданность компании, утвержденного Распоряжением ОАО "РЖД" от ДД.ММ.ГГГГ. N для работников, увольняемых по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста. Ссылаясь на данные обстоятельства, просила обязать ответчика изменить формулировку увольнения на "расторжение трудового договора по инициативе работника в связи с выходом на пенсию по возрасту (п. 1 ч. 3 ст. 77 ТК РФ) и взыскать в ее пользу единовременное вознаграждение в размере.

Решением Центрального районного суда г. Хабаровска от 03 февраля 2011 г. исковые требования удовлетворены в полном объеме.

Этим же решением с ОАО "РЖД" в доход муниципального образования "Город Хабаровск" взыскана госпошлина в размере.

В кассационной жалобе представитель ОАО "РЖД" требует решение суда отменить, указывая на то, что уволиться в связи с выходом на пенсию можно только один раз. Л.Т.П. уже увольнялась по данному основанию ДД.ММ.ГГГГ г., после чего вновь была принята на работу в компанию, в связи с чем увольнение по собственному желанию без ссылки на выход истицы на пенсию является правомерным. Кроме того, вознаграждение, предусмотренное Распоряжением ОАО "РЖД" от ДД.ММ.ГГГГ N ей уже было выплачено на основании приказа N от ДД.ММ.ГГГГ в размере.

В возражениях относительно кассационной жалобы Л.Т.П. просит оставить решение суда без изменения, а кассационную жалобу - без удовлетворения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и возражения относительно жалобы, судебная коллегия не находит оснований к отмене постановленного по делу решения.

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) является основанием прекращения трудового договора.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Как указано в п. 15 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. п. 4 и 10 этой статьи), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ч. 1 указанной статьи.

Пунктом 13 названных Правил определено, что трудовая книжка заполняется в порядке, утверждаемом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

На основании п. 5.6 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69, при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

Разрешая дело по существу, суд пришел к правильному выводу о том, что увольнение по инициативе работника в связи с выходим на пенсию предоставляет Л.Т.П. право на получение единовременного вознаграждения, в связи с чем работодатель был обязан внести в трудовую книжку истицы запись о причине увольнения.

Тот факт, что ранее истица уже была уволена из ОАО "РЖД" по собственному желанию в связи с выходом на пенсию и впоследствии вновь была принята на работу, данного вывода не опровергает.

Согласно статьи 80 ТК РФ при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника и не вправе требовать от него отработки 2-х недель. То есть действующим законодательством установлено преимущество для пенсионеров при расторжении трудового договора по собственной инициативе, увольнение по инициативе работника в связи с выходом на пенсию само по себе является льготным.

Следовательно, если трудовой договор расторгается в связи с выходом работника на пенсию, данная причина должна быть отражена в приказе об увольнении и трудовой книжке независимо от того, возникают у пенсионера иные льготы или нет. При этом, поскольку Трудовым кодексом РФ не установлено иного, трудовой договор может расторгаться пенсионером неограниченное количество раз, в связи с чем льгота, предусмотренная статьей 80 ТК РФ, может быть реализована неоднократно.

В силу этого увольнение Л.Т.П. со ссылкой только лишь на собственное желание не может быть признано правомерным.

В кассационной жалобе представитель ОАО "РЖД" ссылается на то, что в том случае, если формулировка увольнения Л.Т.П. будет признана незаконной, последняя не имеет права на единовременное вознаграждение, поскольку это право реализовано ею ранее. Данные доводы судебная коллегия также отклоняет.

Согласно пункту 2 Распоряжения ОАО "РЖД" от 05.08.2008 N 1664р "Об утверждении Порядка применения отдельных пунктов Положения о выплате работникам ОАО "РЖД" единовременного вознаграждения за преданность компании", право на получение вознаграждения начиная с 1 января 2008 г. имеют следующие работники:

1) у которых наступила установленная продолжительность работы для выплаты вознаграждения (3 года, 5, 10, 15 лет и далее кратная 5 годам);

2) увольняемые по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста, если непрерывная продолжительность их работы составляет более 3-х лет;

3) увольняемые по сокращению штата или численности, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, если непрерывная продолжительность их работы составляет более 3-х лет.

Таким образом, работники ОАО "РЖД" вправе претендовать на получение единовременного вознаграждения за преданность компании не только в связи с выходом на пенсию. При этом право работника получить единовременное вознаграждение по различным основаниям ни распоряжением от ДД.ММ.ГГГГ N ни распоряжением от ДД.ММ.ГГГГ N не ограничено.

Судом правильно установлено, что единовременное вознаграждение на основании приказа N от ДД.ММ.ГГГГ выплачено истице в связи с сорокалетним стажем работы в компании, а право на получение единовременного пособия по другому основанию, в частности, по причине увольнения в связи с выходом на пенсию, истицей не утрачено.

Судебная коллегия считает, что оснований согласиться с доводами кассационной жалобы не имеется, а постановленное судом решение является законным и обоснованным.

Руководствуясь ст. 361 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 03 февраля 2011 года по делу по иску Л.Т.П. к ОАО "Российские железные дороги" об изменении формулировки увольнения и взыскании единовременного вознаграждения оставить без изменения, а кассационную жалобу представителя ОАО "РЖД" - без удовлетворения.

Председательствующий  
Г.И. Федорова

Судьи  
М.В. Гвоздев  
Л.В. Кузьминова