

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва

13 ноября 2014 года.

Гагаринский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи С.В., при секретаре У.Р., с участием прокуроров О.Л., С.Е., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-47 по иску В.В. к ООО о восстановлении на работе, признании незаконными приказов от 12 мая 2014 года, 13 мая 2014 года, 30 мая 2014 года, 02 июля 2014 года, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

Установил:

Истец В.В. обратился в суд с иском к ООО о восстановлении на работе в должности старшего ведущего менеджера в секцию по развитию отношений с клиентами ООО с учетом дополнительного заявления о признании незаконными приказов от 12 мая 2014 года, 13 мая 2014 года о наложении дисциплинарного взыскания, приказа от 30 мая 2014 года о прекращении трудового договора, 02 июля 2014 года об изменении записи в трудовой книжке, взыскании заработка за время вынужденного прогула в сумме 808440 руб., компенсации морального вреда в размере 200000 руб., расходов по удостоверению доверенности в сумме 1500 руб., расходов по оплате услуг представителя в сумме 30 000 руб., мотивируя свои требования тем, что в период времени с 24 марта 2014 года состоял в трудовых отношениях с ответчиком, занимая должность ведущего менеджера, начиная с 01.04.2014 должность старшего ведущего менеджера. 14.05.2014 истцу воспрепятствовали в прохождении на территорию предприятия, сообщив о его отстранении от работы без объяснения причин, в период времени с 15.05.2014 по 29.05.2014 истец был нетрудоспособен, 30.05.2014 также не был допущен к работе ввиду отстранения заявителя от работы, с 01.06.2014 истец также был нетрудоспособен, о чем телеграммой сообщил работодателю, 04.06.2014 от ответчика поступила телеграмма о явке на работе 05.06.2014 для расторжения трудового договора, 20.06.2014 истец получил по почте трудовую книжку, приказ о прекращении трудового договора, расчетные листы за апрель и май, 11.07.2014 истец получил приказы от 12.05.2014 и 13.05.2014 о наложении дисциплинарного взыскания, приказ от 30.05.2014 о прекращении трудового договора, приказ от 02.07.2014 об изменении записи в трудовой книжке. Полагая увольнение, а также применение иных дисциплинарных взысканий, в том числе, приказ о внесении изменений в трудовую книжку незаконными, истец указывает, что оснований для его увольнения не имелось, кроме того, ответчиком допущены нарушения установленного законом порядка наложения дисциплинарных взысканий.

Истец, представитель истца по доверенности Котова Е.В. в судебном заседании исковые требования поддержали.

Представители ответчика по доверенностям М.В., А.С. в судебном заседании возражали против удовлетворения исковых требований по доводам, изложенным в письменном отзыве, заявив, в том числе, о пропуске истцом срока на обращения в суд с настоящими требованиями.

Выслушав участников судебного разбирательства, огласив показания свидетелей И.А., А.К., М.М., заслушав заключение прокурора, исследовав письменные материалы дела, приходит к выводу об удовлетворении исковых требований частично.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину.

Согласно ст. 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ,

иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

На основании пп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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.

В соответствии п. 35 следует, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). Согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 года N 63) разъяснено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.

В пункте 39 указано, что если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено: а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

В силу ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания, предусмотренные названной правовой нормой. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относятся замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий установлены ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Согласно статье 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

29

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Как установлено в судебном заседании, В.В. в соответствии с приказом № ПМ000000011 от 24 марта 2014 года принят на работу в ООО на должность ведущего менеджера в Секцию по развитию отношений с клиентами с установлением ежемесячного оклада в размере 50 000 руб. (л.д. 71) без срока испытания. На основании приказа от 01.04.2014 истец перееден на должность старшего ведущего менеджера с установлением оклада 70 000 руб. в месяц (л.д. 121). Трудовой договор сторонами не подписан. Ранее также истец находился в трудовых отношениях с ответчиком в период времени с 26 октября 2010 г. по 14 марта 2014 года, о чем в материалы дела представлены соответствующие документы, был уволен по основаниям, предусмотренным п. 3 ст. 77 ТК РФ 14 марта 2014 года (л.д. 9-16). С Правилами внутреннего трудового распорядка истец был ознакомлен. В силу п. 3.1 Правил, продолжительность рабочего дня составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов, начало работы в 9.00, окончание работы в 18.00, отклонение от вышеуказанного графика работы определяется по согласованию сторон при наличии достаточных оснований и оформляется заявлением и приказом. Правила обязательны для выполнения всеми работниками организации (п. 1.3).

В соответствии с приказом № 21-ЛС от 12 мая 2014 года на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания ввиду отсутствия на работе 12.05.2014 с 09 до 10 часов. 12.05.2014 составлены акты об отсутствии работника на рабочем месте, об отказе от объяснений по поводу опоздания на работу, об отказе от подписи в ознакомлении с приказом о наложении дисциплинарного взыскания (л.д. 126-129).

На основании приказа № 22-ЛС от 13 мая 2014 года истец привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение трудовой дисциплины 13.05.2014 с 09 по 09.45 час., в подтверждение чего в материалы дела представлен приказ, а также акты от 13.05.2014 об отказе от подписи в ознакомлении с приказом о наложении дисциплинарного взыскания, об отсутствии работника на рабочем месте, об отказе от объяснений по поводу опоздания на работу (л.д. 122-125).

В соответствии с приказом от 30 мая 2014 года (л.д. 82) В.В. уволен по пп. 6 «а» ст. 81 ТК за грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

Основания для увольнения истца по пп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ в приказе об увольнении не указаны.

В материалы дела ответчиком представлен акт от 14 мая 2014 года об отсутствии работника на рабочем месте в течение 4 часов 40 минут с 09.00 по 13.40 час. без уважительных причин, уведомление от 14.05.2014 о предоставлении объяснений отсутствия на рабочем месте, акт от 14.05.2014 об отказе в ознакомлении с уведомлением о необходимости дать объяснений, акт от 17.05.2014 об отсутствии письменного объяснения, акт от 30.05.2014 об отказе в получении трудовой книжки, акт от 30.05.2014 об отказе от подписи в ознакомлении с приказом об увольнении (л.д. 83-88). 06 июня 2014 года ответчик направил по почте истцу трудовую книжку, расчетный листок, приказ об увольнении.

04 июня 2014 года ответчик направил истцу телеграмму о необходимости явиться на работу 05 июня 2014 года для расторжения трудового договора.

В соответствии с приказом № 23-ЛС от 02.07.2014, подписанным генеральным директором М.А. в связи с ошибочной формулировкой в записи в трудовой книжке В.В. изменены основания увольнения сотрудника по ст. 81 с пункта ба на пункт 5 (л.д. 58). Вместе с тем указанное решение принято руководителем по истечении более месяца после расторжения трудового договора с истцом по пп. «а» ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В ходе рассмотрения дела ответчиком дополнительно представлен приказ № 24-ЛС от 03 июля 2014 года (л.д. 110) о признании приказа № 23-ЛС от 02.07.2014 об изменении записи в трудовой книжке В.В. утратившим силу в связи с допущенной ошибкой сотрудника отдела кадров Ф.В.

В своих объяснениях истец указывает, что 14.05.2014 прибыл на работу вовремя, однако, не был допущен на работу без объяснения причин. Также указал, что указанным обстоятельствам предшествовало востребование от ответчика возникшей задолженности по заработной плате, в том числе, возникших между сторонами конфликтных отношений.

Допрошенный в судебном заседании свидетель А.К. суду показал, что 14 мая 2014 года истец не был допущен на работу по указанию директора, журнал учета прихода и ухода по новому месту работы не велся.

В силу п. 6.11, 3.12 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Полимагнит» работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места. Работники обязаны лично заполнять журнал регистрации рабочего времени при прибытии и убытии.

С учетом представленного в материалы дела табеля учета рабочего времени, 30.05.2014 отмечена явочным днем истца.

Принимая во внимание объяснения истца, сопоставляя с показаниями допрошенного свидетеля А.К., учитывая, что в распоряжение суда ответчиком не представлен журнал регистрации рабочего времени при прибытии и убытии работников, ведение которого является обязательным в силу вышеприведенных Правил, суд приходит к выводу о том, что доводы истца о его не допуске на работу в течение рабочего дня 14 мая 2014 года заслуживают внимание.

Признавая увольнение, произведенное ответчиком незаконным, суд, проанализировав вышеприведенные доказательства, приходит к выводу о том, что ответчиком нарушена процедура увольнения истца, поскольку в приказе о его увольнении не указаны основания увольнения по пп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ, кроме того, принимает во внимание то обстоятельство, что 04 июня 2014 года в адрес истца направлена телеграмма о явке на работу 05 июня 2014 года для расторжения трудового договора, тогда как, трудовой договор в соответствии с приказом между сторонами был расторгнут еще 30.05.2014, в том числе, обращает внимание на тот факт, что работодателем 02.07.2014 было принято решение об изменении основания увольнения истца по ст. 81 с пункта ба на пункт 5 в связи с ошибочной формулировкой в записи в трудовой книжке В.В., а впоследствии о признании утратившим данного приказа.

В связи с указанным суд не может принять во внимание показания допрошенного со стороны ответчика свидетеля ММ. Относительно обстоятельств, имевших место 14 мая 2014 года.

В свою очередь показания свидетеля И.А. не могут быть положены в основу решения, поскольку юридически значимой информации свидетель не сообщила, трудовые отношения с ответчиком были прекращены в марте 2014 года, то есть до увольнения истца.

Вместе с тем, отказывая истцу в удовлетворении требований о признании незаконными приказов от 12.05.2014 и 13.05.2014 о наложении на истца дисциплинарных взысканий в виду замечания и выговора соответственно, суд отмечает, что у ответчика имелись все основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, при этом, ответчиком соблюден установленный законом порядок, в подтверждение чего в материалы дела представлены соответствующие акты. Что касается требования истца о признании незаконным приказа № 23-ЛС от 02.07.2014 об изменении записи в трудовой

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ суд

РЕШИЛ:

Признать увольнение В В на основании подпункта «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным. Отменить приказ № ПМ000000031 от 30 мая 2014 года об увольнении В В  
Восстановить В В в должности старшего ведущего менеджера в секции по развитию отношений с клиентами ООО со 02 июня 2014 года.

Взыскать с ООО в пользу В В заработную плату за время вынужденного прогула в размере 502 333 руб. 38 коп., в счет компенсации морального вреда 1 000 руб., расходы по оформлению доверенности 1 500 руб., расходы по оплате юридических услуг 15 000 руб., в удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО пошлину в доход бюджета г. Москвы 8423 руб. 33 коп.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению. Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме. Решение принято в окончательной форме 21.11.2014.

Судья

С.В.

