

КОПИЯ 75

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2013 года

Одинцовский городской суд Московской области в составе:

председательствующего судьи Стебуновой Е.Ю.

при секретаре Цой В.А.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску

к об изменении формулировки увольнения, даты увольнения, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

обратился в суд с исковым заявлением к об изменении формулировки увольнения, даты увольнения, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Свои требования мотивировал тем, что уволен за прогул, который не совершал. Кроме того, увольнение произошло в период болезни. Не согласившись с увольнением, просит отменить приказ об увольнении и без восстановления на работе изменить дату увольнения и формулировку на «по собственному желанию».

Истец в судебное заседание не явился, направив представителей, которые на требованиях настаивали в полном объеме.

Представители ответчика с иском не согласились, поскольку увольнение является законным, с соблюдением процедуры увольнения. Просили применить последствия пропуска срока обращения в суд, поскольку истец уволен 22.02.2013г, а в суд иск подан 24.07.2013г.

Суд, выслушав участников процесса, изучив представленные доказательства, приходит к следующему.

В судебном заседании установлено, что с 03.03.2012г истец работал у ответчика в должности исполняющего обязанности генерального директора (л.д.26-31). С 06.07.2012г истец работал в должности исполнительного директора (л.д.32-39).

Истец уволен 22.02.2013г за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, прогул п.1.а п.6 ст.81 ТК РФ (л.д.10).

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В силу ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом,

146

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

Согласно ст.6 Трудового договора продолжительной рабочей недели составляет 5 дней. Продолжительность рабочего времени не менее 40 часов в неделю. Время начала и окончания работы определяется генеральным директором самостоятельной.

Согласно ст. 81 п.6 а ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых они были совершены, а также соблюдена процедура применения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 193 ТК РФ.

Приказом от 22.02.2013г уволен по пп.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ (л.д.86). Основанием послужила служебная записка от 22.02.2013г (л.д.91). Акт об отсутствии на рабочем месте от 19.02.2013г (л.д.83). Письмо от 19.02.2013г №2-2-178 (л.д.84). Акт об отказе представить письменные объяснения (л.д.92).

Суд критически относится к указанным доказательствам, поскольку в нарушение ст. 71 ГПК РФ суду не представлены подлинники.

Согласно ст.21 ТК РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст.209 ТК РФ).

Таким образом, суд приходит к выводу, что работодатель не представил убедительных и достоверных доказательств отсутствия на «рабочем месте» 18.02.2013г. так, акт об отсутствии на рабочем месте составлен в г. Москва, тогда как располагается в пос. района Московской области.

Допрошенный в судебном заседании свидетель показал, что с 10.00 до 14.00 находился на совещании в Министерстве обороны РФ. Таким образом, с учетом обеденного перерыва, до 15.15 (указано в акте) непрерывность отсутствия составляет менее 4 часов.

Суд критически относится к показаниям свидетеля поскольку в спорный период она не работала в . Суд также критически относится к показаниям свидетеля поскольку он не смог пояснить по процедуре увольнения. Факт нахождения в помещении 21.02.2013г после 18.00 не имеет отношения к делу.

Ответчик не смог пояснить, где, при каких условиях составлен акт об отсутствии на рабочем месте и как каждый из его подписавших проверял отсутствие

Суд находит причину отсутствия на рабочем месте 19.02.2013г уважительной, поскольку с 8.40 до 16.46 он присутствовал на следственных действиях

(обыск), что подтверждается копией протокола (л.д.62-68). Ответчиком не оспаривался данный документ.

В соответствии со ст. 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.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

Согласно п.38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

Суд читает, что ответчик не представил суду убедительных и достоверных доказательств соблюдения процедуры увольнения. Так, составлен акт от 22.02.2013г об отказе от дачи пояснений (л.д.92). Вместе с тем, лица, подписавшие его не пояснили суду, где, при каких обстоятельствах они видели предлагал ему дать объяснения и что он лично отказался от дачи пояснений.

Согласно ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) ~~в~~ период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Суду представлена копия листка нетрудоспособности в период с 21.02.2013г по 05.03.2013г (л.д.12). Суд критически относится к данному доказательству, поскольку он не содержит всех обязательных реквизитов (печати, дата преступления к работе). В нарушение ст. 71 ГК РФ не представлен подлинник. Вместе с тем, выписным эпикризом (подлинник представлен суду) подтверждается нахождение в стационаре в период с 21.02.2013г по 04.03.2013г (л.д.13). Таким образом, увольнение 22.02.2013г произведено в период болезни, что является нарушением законодательства.

Суд, исходя из материалов дела и полученных доказательств, установил, что увольнение истца по п. п. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ произведено в нарушение требований ст. 193 ТК РФ, в связи с чем он подлежит о восстановлению на работе.

В соответствии с ч. 1 ст. 394 ТК РФ, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Таким образом, приказ (расторжении) трудового договора с статьи 81 ТК РФ является незаконным.

№

г о прекращении по подпункту «а» пункта 6 части 1

Согласно п.60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" по заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ - По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций).

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию).

Поскольку истец не просит восстановить его на прежнем рабочем месте, суд полагает возможным изменить формулировку увольнения на «увольнение по собственному желанию», дату увольнения изменить на 30.09.2013г (дату постановления решения).

Согласно ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Ответчик просит о применении последствий пропуска срока обращения в суд (л.д.77).

Суд, изучив представленные доказательства, не находит оснований для применения последствий пропуска срока обращения в суд, так как трудовая книжка получена 27.06.2013г (л.д.11), в суд иск подан 24.07.2013г (л.д.4), то есть в месячный срок. Доказательств того, что истцу вручена копия приказа ранее, не представлено.

Согласно ст.81.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

За время вынужденного прогула с 25.02.2013 по 30.09.2013г истцу подлежит оплата за время вынужденного прогула исходя из среднего заработка согласно справки 2НДФЛ: 16322,79 руб. в день * 148 дней = 2415772,92 руб.

Суд не может согласиться с расчетом, представленным ответчиком (л.д.24) поскольку суммы среднего заработка не соответствуют справке 2 НДФЛ (л.д.78), а также ответчик не смог пояснить, почему количество рабочих дней в июне составило 9, мае - 13, августа - 11 и т.д.

Признавая увольнение истца незаконным, суд в порядке ст. 394 ТК РФ взыскивает в его пользу компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб. с учетом того, что его права незаконным увольнением были нарушены. Суд находит, что указанная сумма является соразмерной неправомерным действиям ответчика, соответствует условиям разумности и справедливости.

Руководствуясь ст. ст. 12, 194-198 ГПК РФ суд

РЕШИЛ:

Признать незаконным и отменить приказ № _____ от _____ 0 _____ года о прекращении (расторжении) трудового договора с _____

Изменить формулировку основания увольнения _____ на «увольнение по собственному желанию», дату увольнения изменить на 30.09.2013г.

Взыскать с _____ в пользу _____ средний заработок за время вынужденного прогула в размере 2 415 772,92 руб., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., а всего 2 465 772,92 руб.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский областной суд через Одинцовский городской суд в течение месяца со дня постановления решения в окончательной форме.

СУДЬЯ: _____
Секретарь: _____
Печать: МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ, ОДИНЦОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от _____ года решение Одинцовского городского суда Московской области от _____ года в части взыскания с _____ в пользу _____ заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда – изменить.

Взыскать с _____ в пользу _____ заработную плату за время вынужденного прогула с 25.02.2013 года по 30.09.2013 года в размере 2389639 (два миллиона триста восемьдесят девять тысяч шестисот тридцать девять) рублей 08 копеек и компенсацию морального вреда в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

Исключить из мотивированной части решения суждение суда о незаконности увольнения истца по основаниям подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в период временной нетрудоспособности.

Апелляционную жалобу _____ удовлетворить частично.

Судья: _____
Секретарь: _____

