

78RS0008-01-2020-003393-26
Дело № 2-457/2021

Решение
Именем Российской Федерации
Санкт-Петербург

25 марта 2021 года
Красногвардейский районный суд Санкт-Петербурга в составе
председательствующего судьи Глазковой Т.А.,
с участием прокурора Красногвардейского района Санкт-Петербурга Ражевой Е.О.,
при секретаре Гамидове Д.А.,

рассмотрел в судебном заседании гражданское дело №2-457/2021 по иску Агешинной Елены Евгеньевны к ООО "Группа компаний "ИНТРАТУЛ" о признании незаконным увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания, восстановлении на работе, компенсации морального вреда, выплате компенсации за время вынужденного прогула, выдачи дубликата трудовой книжки, осуществлении выплат в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, территориальные фонды обязательного медицинского страхования за период вынужденного прогула,

установил:

Агешина Елена Евгеньевна обратилась в Красногвардейский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ООО "Группа компаний "ИНТРАТУЛ" о признании увольнения по основанию, неудовлетворительный результат испытания п.1 ст. 71 ТК РФ, незаконным, отменить приказ №17 от 21.05.2020г., восстановить истца на работе в ООО "Группа компаний "ИНТРАТУЛ" в прежней должности, взыскать компенсацию за нанесенный моральный вред размере 50 000 рублей.

В процессе судебных разбирательств истцом неоднократно уточнялись исковые требования, в порядке ст. 39 ГПК РФ истцом окончательно были сформулированы требования в следующей редакции.

Признать увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ч.1 ст. 71 ТК РФ), восстановить на работе, взыскать компенсацию морального ущерба, взыскать компенсацию за вынужденный прогул с 22.05.2020г. по 25.03.2020г. в размере 839 529 рублей, выдать дубликат трудовой книжки, осуществить выплаты в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования и Территориальные Фонды обязательного медицинского страхования за период вынужденного прогула.

Мотивируя свои требования тем, что с 25 февраля 2020 года истец состояла в трудовых отношениях с ООО «Группа компаний «ИНТРАТУЛ» в должности <_>, на основании трудового договора №4/20 от 25.02.2020г. Приказом № 217 от 21.05.2020г. трудовой договор был расторгнут на основании уведомления об увольнении при неудовлетворительном результате испытания №1 от 18.05.2020г.

Истец не согласна с увольнением, по следующим основаниям.

18.05.2020г. в 13 часов 27 минут по электронной почте истцу поступило уведомление (пункты 3, 4, 5 перечня приложений) о том, что трудовой договор с Истцом №4/20 от 15.02.2020г. будет расторгнут 21.05.2020г. В электронном письме-уведомлении ответчик сформулировал предложение об увольнении истца по собственному желанию при условии предоставления заявления в оригинале 18 или 19 мая 2020 года. 19.05.2020 г. в 9 часов 43 минуты на адрес электронной почты истца поступило сообщение (пункты 10 и 11 перечня приложений) с предложением об увольнении Истца по соглашению сторон с выплатой компенсации в размере 255 000 рублей.

Оригинал уведомления №1 от 18.05.2020 и заверенная копия дневника прохождения испытательного срока были отправлены ответчиком курьерской службой Pony Express 21.05.2020 (пункты 14, 15 перечня приложений) и получены истцом 22.05.2020, т.е. уже после увольнения. Трудовым договором № 4/20 от 25.02.2020 не установлена возможность обмена кадровыми документами между истцом и ответчиком в электронном виде посредством сети Интернет. Пунктами 1.2, 5.1, 9.1 Дополнительного соглашения №1 от 27.03.2020, подписанного истцом и ответчиком, на основании которого, истец переведена на дистанционную работу с 06.04.2020 по 30.04.2020, устанавливается, что для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, используется сеть Интернет и следующие адреса электронной почты: <_> со стороны ответчика (Работодателя) и <_> - со стороны истца (Работника). Никаких условий об обмене кадровыми документами по сети Интернет дополнительным соглашением №1 не предусмотрено.

Дополнительное соглашение №2 от 06.05.2020, на основании которого истец переведена на дистанционную работу с 06.05.2020 по 29.05.2020, и в период действия которого истец была уволена, истцом не подписывалось, и оно не содержит ни адреса электронной почты истца, ни условия об обмене кадровыми документами по сети Интернет.

Ч. 1 и ч. 4 ст. 71 ТК РФ, ч. 1 ст. 80 ТК РФ содержат одинаковое требование к инициатору увольнения об уведомлении другой стороны трудовых отношений об увольнении в письменной форме.

Ответчик, 18.05.2020 г. требуя от истца предоставления в оригинале заявления об увольнении по собственному желанию, а 19.05.2020 требуя предоставления в оригинале согласия на отправку трудовой книжки, имея при этом на руках электронную копию согласия, тем самым подтвердил, что возможность обмена кадровыми документами, к коим относятся любые уведомления об увольнении, заявления между истцом и ответчиком не предусмотрена, что приводит к выводу о том, что истец была уведомлена об увольнении надлежащим образом только 22.05.2020года, т.е. есть после увольнения.

Ч.1. ст.71 ТК РФ дает право работнику обжаловать решение работодателя об увольнении до издания приказа об увольнении.

Совокупность действий, свидетельствующих о непоследовательности и недобросовестности позиции ответчика, а также отсутствие документов, не дало истцу возможности это право реализовать.

Статья 81 ТК РФ содержит запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника.

С 20.05.2020 по момент подачи искового заявления истец находится на больничном. Приказ об увольнении №217 от 21.05.2020 издан в период временной нетрудоспособности.

В связи с вечерним приемом участкового терапевта Поликлиники №41 истец не уведомила ответчика о больничном в виду очень плохого самочувствия.

21.05.2020 также в виду плохого самочувствия истец находилась в постели примерно до 13-30 час., примерно в 14-00, истец обнаружила, что корпоративная мобильная связь, корпоративный мобильный интернет, корпоративный ящик электронной почты

ответчиком отключены. Таким образом, сам ответчик лишил истца возможности до конца рабочего дня 21.05.2020г. и возможно до издания приказа об увольнении №217 от 21.05.2020 уведомить его о временной нетрудоспособности. Время издания приказа №217 Истцу не известно. Окончательный расчет на карту истца поступил 21.05.2020 в 00 часов 00 минут, приказ об увольнении должен был быть издан ранее осуществления окончательного расчета согласно ст. 84.1 ТК РФ.

27.05.2020 истец с личного электронного адреса <_> уведомила Т. о нахождении на больничном с 20.05.2020.

В связи с чем, истец считает, что приказ №17 от 21.05.2020г. должен быть отменен, как изданный с нарушением нормы ст. 81 ТК РФ.

А также полагала, что обязанности, установленные истцу трудовым договором исполнялись в полном объеме. Истец не была ознакомлена при приеме с должностной инструкцией, впервые копия утвержденной должностной инструкции была предоставлена истцу по электронной почте по ее требованию 18.05.2020. Дата утверждения инструкции 13.03.2020. При этом весь март 2020 года истец работала в офисе. Причина сокрытия от истца ее должностной инструкции не ясна.

План испытательного срока с критериями оценки качества и сроками выполнения работы для истца не составлялся. Выводы относительно не прохождения истцом испытательного срока никакими объективными данными и/или документами не подкреплены.

Из 11 задач дневника 6 задач отмечены как выполненные, 4 задачи частично выполнены, 1 – не выполнена, при этом вина Истца в частичном или полном невыполнении ничем не подтверждена, ссылки на конкретные должностные обязанности, которые истцом при работе над заданием не были исполнены или исполнены ненадлежащим образом, в дневнике отсутствуют, Формулировки не указывают ни на конкретные действия истца или события, ни на даты этих действий или событий. Многие задачи, которые были поставлены истцу, в дневник не вошли.

Утверждения ответчика о том, что у истца были трудности с приемом задач, голословны и не подтверждаются объективными данными.

В заключении о прохождении испытательного срока указано, что у истца «выявлена существенная проблема с коммуникацией, сводящаяся к оценке деятельности коллег по работе и, как следствие, ссылки на невозможность в полном объеме выполнять текущие задачи», что по мнению истца является безосновательным.

Дневник прохождения испытательного срока подписан Техническим директором ООО «Группе компаний «ИНТРАТУЛ» Б. Д.С. Фактическим руководителем истца на протяжении испытательного срока был Р., который не является сотрудником ООО «Группе компаний «ИНТРАТУЛ», а предположительно работает в ООО «Сервисная компания «ИНТРА». В период испытательного срока истцу поручалась работа, связанная не с деятельностью ответчика, а с деятельностью других компаний.

В судебном заседании истец уточненные требования поддержала, по доводам, изложенным ею в своих письменных пояснениях.

Представитель ответчика ООО «ГК «ИНТРАТУЛ» Быстрова А.И., возражала против удовлетворения заявленных требований истца, предоставила свою письменную позицию по делу. Полагая, что истец действовала недобросовестно, как в период трудоустройства, так и в период выполнения трудовых функций и в процессе увольнения. Предоставив при трудоустройстве на работу недостоверную информацию о предыдущем опыте работы, в нарушение п.2.1 трудового договора недобросовестно выполняла ряд рабочих задач, что нашло свое отражение в дневнике прохождения испытательного срока, полагая, что оценка результата работ в силу ст. 71 ТК РФ принадлежит исключительно работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить деловые и профессиональные качества работника. Закон не содержит в себе конкретного перечня либо порядка оценки результатов испытания работника, что свидетельствует о разнообразии обстоятельств, которые могут быть квалифицированы работодателем, как достаточные для принятия решения о прекращении трудовых отношений по ч.1 ст. 71 ТК РФ. 21.05.2021 года состоялось увольнение истца, о чем работодателем был подготовлен соответствующий приказ №217 от 21.05.2020г. Для увольнения работника по ст. 71 ТК РФ не требуется наличия фактически понесенной компанией ушерба, достаточно и того, что действия сотрудника создали возможность таких убытков, причем неоднократно. По состоянию на 21.05.2020г. истец была уведомлена о неуспешном прохождении испытательного срока. Не уведомление в день увольнения о факте открытия больничного листа не может расцениваться не иначе, как злоупотребление трудовыми правами, так как дальнейшие действия истца в день увольнения свидетельствуют о том. Что возможности донести до работодателя необходимую информацию у истца были. 22.05.2020г. с электронного адреса истца получено два сообщения (электронных письма), отправленных в 1.42 и в 10.16, подтверждающих, как получение запрошенных электронных образов документов, так и факт наличия и функционирования стабильных каналов связи с ответчиком. Ответчиком информация о наличии больничных листов была получена только 27.05.2020г. Истец была ознакомлена с правилами внутреннего трудового распорядка, что подтверждается подписью истца на листе ознакомления с указанными Правилами. Истцом был подписан трудовой договор, которым был установлен испытательный срок на три месяца.

Суд, выслушав истца, представителя ответчика, заслушав свидетелей, заключение прокурора, полагавшего требования истца обоснованными и подлежащими частичному удовлетворению, исследовав материалы гражданского дела в их совокупности, приходит к выводу об отказе в удовлетворении уточненных требований истца, по следующим основаниям.

Как следует из материалов дела и установлено судом, 25.02.2020 года Агешина Е.Е. приказом №6 от 25.02.2020г. принята на работу в технический департамент <_> ООО «Группа компаний «ИНТРАТУЛ», с тарифной ставкой (окладом) 85 000 рублей, основание: трудовой договор от 25.02.2020г. (л.д.115, т.1), 27.03.2020года, приказом №40 от 27.03.2020г. Агешина Е.Е. переведена временно на 1 ставку, на дистанционные условия труда, на основании личного заявления от 27.03.2020г., дополнительное соглашение №1 от 27.03.2020г. (л.д.116, т.1). Приказом №122 от 06.05.2020г. Агешина Е.Е. переведена временно, дистанционные условия труда, на основании личного заявления от 30.04.2020г., дополнительное соглашение №2 от 06.05.2020г. (л.д.117, т.1).

Приказом от 21.05.2020года №217 Агешина Е.Е. уволена на основании части 1 статьи 71 Трудового Кодекса Российской Федерации, уведомление об увольнении при неудовлетворительном результате испытания от 18.05.2020г. №1 (л.д.186, т.1).

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (абзацы первый и второй статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения в силу положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Согласно абзацу второму части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены данным кодексом, иными федеральными законами.

Частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть 1 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (часть 3 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (часть 5 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (часть 2 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

Испытание в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается работнику для проверки его деловых качеств, эффективности его работы, наличия необходимых для соответствия занимаемой должности знаний, навыков, проверка осуществляется в течение всего срока испытания.

Право оценки результатов испытания принадлежит работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить деловые и профессиональные качества работника и сделать вывод подходит ли работник для поручаемой ему работы. Вместе с тем при увольнении работника как не выдержавшего испытание обязанность доказать факт его неудовлетворительной работы возлагается на работодателя.

Указанное подтверждается также разъяснениями, изложенными в пункте 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 (в редакции от 28.09.2010 N 22) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" из которого 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.

Исходя из буквального толкования положений части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан предупредить работника в письменной форме о расторжении с ним трудового договора при неудовлетворительном результате испытания, а также указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (часть 3 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (часть 4 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из содержания приведенных выше нормативных положений следует, что по соглашению сторон в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника, целью которого является проверка соответствия работника поручаемой работе. Право оценки результатов испытания работника принадлежит исключительно работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить профессиональные и деловые качества работника и принять решение о возможности или невозможности продолжения трудовых отношений с данным работником. При этом трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока, как только работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Увольнению работника в таком случае предшествует обязательная процедура признания его не выдержавшим испытание, работник уведомляется работодателем о неудовлетворительном результате испытания с указанием причин, послуживших основанием для подобного вывода.

Как следует из материалов дела, между Агешиной Е.Е. и ООО «ГК «ИНТРАТУЛ» 25 февраля 2020 года был заключен трудовой договор № 4/20 на срок с 25.02.2020 года на неопределенный срок.

В соответствии с данным трудовым договором истец принята на должность <_>, местом работы является технический департамент, расположенный по адресу: <адрес> В соответствии с п.1.4 договора работнику, в целях проверки его соответствия поручаемой работе, устанавливается испытательный срок продолжительностью 3 месяца.

В соответствии с п.2.1 договора, работник обязуется соблюдать трудовую дисциплину и подчиняться установленным Работодателем Правилам внутреннего трудового распорядка. 25.02.2020 года истец ознакомлена с Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «ГК «ИНТРАТУЛ», что подтверждается подписью Агешиной Е.Е.

Из материалов дела следует, что Агешина Е.Е. проходила собеседование, на котором она (Агешина Е.Е.) была подробно ознакомлена с ее будущими должностными обязанностями в рамках должности ведущего специалиста по работе с поставщиками. Истец также была ознакомлена с конкретными задачами, выполнение которых будет требоваться от нее в период испытательного срока. После собеседования истцу были переданы документы по структуре организации и памятка работнику, находящемуся на испытательном сроке.

18.05.2020года ответчиком направлено на электронный адрес истца уведомление о неуспешном прохождении испытательного срока. Дневник прохождения испытательного срока за подписью генерального директора М. Я.И. и технического директора Б. Д.С. с негативным заключением о прохождении испытательного срока. Факт получения указанного уведомления подтверждается направлением запроса истца от 19.05.2020г. о предоставлении дополнительных сведений к дневнику прохождения испытательного срока.

21.05.2021 Агешина Е.Е. уволена на основании ч.1 ст. 71 ТК РФ, что подтверждается Приказом №217 от 21.05.2021г. В адрес ответчика экспресс почтой 21.05.2021г. направлены оригиналы документов: уведомление об увольнении при неудовлетворительном результате испытания от 18.05.2020г., заверенная копия дневника прохождения испытательного срока, ответ на запрос истца, заверенная

копия должностной инструкции, справка о среднем заработке за последние три месяца, справка 2-НДФЛ, расчетные листы и прочие документы, что подтверждается описью вложения (л.д.65 т.2). В этот же день ответчику направлено уведомление о получении трудовой книжки в работодателя.

Трудовая книжка и вкладыш направлены почтой 02.06.2020 года (л.д.67, т.2).

21 мая 2020 года составлен Акт о неявке сотрудника в день увольнения (л.д.64, т.2).

В обоснование требований о признании увольнения незаконным истец ссылаясь на отсутствие должностной инструкции.

Материалами дела установлено, что разработанная ответчиком должностная инструкция, утвержденная руководителем Общества 13.03.2020г., а направленная в адрес истца экспресс почтой 21.05.2020г., Агешиной Е.Е. на дату увольнения, не подписана.

Вместе с тем, отсутствие должностной инструкции либо не ознакомление с данной инструкцией само по себе не свидетельствует о неправомерности увольнения истца.

Факт не ознакомления с должностной инструкцией не позволяет не исполнять поручения исходящие от непосредственного руководителя.

Материалами дела установлено, что Приказ о закреплении за истцом наставника на период испытательного срока не составлялся. Передача дел истцу осуществлялась техническим директором Б. Д.С., курирование процесса адаптации – заместителем директора по персоналу Т. М.В.

Как следует из пояснений представителя ответчика и допрошенной в судебной заседании свидетеле Т. М.В., истец направила в адрес Общества письмо с отказом от дальнейшей передачи дел со стороны Б. Д.С., в связи с несогласием с методами адаптации, выразила желание самостоятельно принимать решения.

Задание и План адаптации на период испытательного срока ответчиком не составлялся, в связи с заявленной истцом высокой профессиональной квалификацией. Задания поступали и оценивались в текущем рабочем режиме. Результаты и оценка исполнения текущих задач, отражены в Дневнике.

Суд, с учетом исследованных доказательств, представленных истцом и ответчиком, полагает, что само по себе отсутствие разработанной должностной инструкции на дату приема на работу истца, не свидетельствует о том, что истец не была ознакомлена с должностными обязанностями ведущего специалиста по работе с поставщиками.

Свидетели Т. М.В., Р. С.А. (технический директор ООО «ГК «ИНТРАТУЛ»), Б. Д.С. (технический директор «ГК «ИНТРАТУЛ») подтвердили факт разъяснения Агешиной Е.Е. в процессе прохождения собеседования ее должностные обязанности, порядок взаимодействия, структуру Общества, что истцу было понятно, истец устно подтвердила свое согласие с условиями работы, ее будущими должностными обязанностями, задачами и поручениями.

По итогам собеседования истца, разъяснения ей объема работ и будущих должностных обязанностей, 25.02.2021 года с истцом был заключен трудовой договор на должность ведущего специалиста по работе с поставщиками с испытательным сроком 3 календарных месяца (л.д.129-133, т.1).

Материалами дела подтверждается, что истец была ознакомлена с Правилами внутреннего трудового распорядка, что подтверждается листком ознакомления (л.д.134, т.1).

Таким образом, формальное отсутствие факта ознакомления с должностной инструкцией не отменяло обязанности истца соблюдать трудовую дисциплину и выполнять законные распоряжения работодателя, тем более истцу фактически был известен круг ее функциональных обязанностей по должности.

Факт ненадлежащего исполнения истцом своих должностных обязанностей подтверждается представленным в суд служебными записками Р. С.А., Дневником прохождения испытательного срока, заключением о прохождении испытательного срока, подписанного техническим директором Б. Д.С., который в судебном заседании подтвердил выводы, изложенные в заключении, согласно которым следует, что «В ходе испытательного срока выявлено, что данным сотрудником четко выполняются только точечные задачи, в которых нет других участников рабочего процесса. При выполнении задач в рабочих группах выявлена существенная проблема с коммуникацией, сводящаяся к оценке деятельности коллег по работе и, как следствие, ссылки на невозможность в полном объеме выполнять текущие задачи. Так же есть трудности в приеме задач, которые сводятся к массе уточняющих вопросов, частично не влияющих, на конечный результат выполнения задания, следствием которых является увеличение сроков выполнения. Выявлены существенные проблемы в коммуникации с сотрудниками других подразделений компании, при решении рабочих вопросов, не касающихся выполнения задач от непосредственного руководителя и участников рабочих групп».

В нарушение абз.1 п.2.1 трудового договора истец отказывалась от исполнения отказывалась от исполнения поставленных задач (задачи 4 и 5 Дневника), не проявила должной осмотрительности и внимательности при выполнении задачи 7 Дневника (работа с условиями контакта на проектирование и сертификацию с Dominion (ЩекиноАзот).

Ответчиком не направлялся в адрес истца запрос о получении пояснений на предмет согласия/не согласия с выводами, изложенными техническим директором Б. Д.С., который фактически являлся наставником истца, поскольку указанный порядок не регламентирован внутренними локальными Актами Общества, а также не предусмотрен положениями Трудового кодекса РФ.

С доводами истца о несвоевременном уведомлении ее об увольнении, суд не может согласиться по основаниям, изложенным ранее, а именно, уведомление о неуспешном прохождении испытательного срока направлено истцу 18.05.2020г., на электронную почту истца, данные обстоятельства истцом не оспаривались. Доводы истца о не направлении корреспонденции, в том числе и указанного уведомления на бумажном носителе, несостоятельны, поскольку положениями статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации не предусмотрена обязанность работодателя направлять сотруднику уведомление об увольнении именно на бумажном носителе.

Направление уведомления об увольнении в форме отсканированного подписанного документа по электронной почте не противоречит абзацу 2 пункта 2 статьи 434 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Исходя из вышеизложенного судом установлено, что о предстоящем увольнении по части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации истец уведомлена в предусмотренный законом срок, а именно 18.05.2020 года, посредством электронной почты.

Принадлежность электронного адреса истцу, по которому работодателем направлено уведомление о предстоящем увольнении и его получение истцом установлены.

Как следует из п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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.

Ответчиком представлены доказательства, подтверждающие ненадлежащее исполнение истцом должностных обязанностей в период испытательного срока, что свидетельствует о законности увольнения истца по пункту 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

Принимая во внимание, что решение об увольнении истца принято на основании заключения о неуспешном прохождении испытательного срока, как совокупной оценке деятельности сотрудника за период испытательного срока. В процессе которого стало очевидным, что эффективная рабочая коммуникация истца с другими структурными подразделениями Общества, его партнерами (ООО «Интра ПРОЕКТ», ООО «Мастер Вектор» не состоится, низкая оценка компетентности коллег, и как следствие, ссылки на невозможность полной мере выполнять текущие задачи, все это в целом, стало препятствием для своевременного выполнения поставленных перед истцом задач. Данные выводы нашли своё подтверждение и в показаниях свидетелей, Т. М.В. (заместитель директора по персоналу ООО «ГК «ИНТРАТУЛ»), Р. С.А. (технический директор ООО «ГК «ИНТРАТУЛ»), Б. Д.С. (технический директор «ГК «ИНТРАТУЛ»), допрошенных в судебных заседаниях, подтвердивших изложенные в пояснительных записках и заключении, выводы о неуспешном прохождении испытательного срока.

Доводы истца о незаконности ее увольнения по причине нахождения на больничном листе, судом расцениваются как злоупотреблением со стороны истца своим правом, поскольку на дату увольнения и на дату уведомления работника о неуспешном прохождении испытательного срока, истцом не была доведена до сведения работодателя информация о нахождении работника на больничном листе.

Так, согласно представленному в дело листку нетрудоспособности, истец с 20 мая 2020 года по 18 июня 2020 года и с 19 июня 2020 года по 03 июля 2020 года находилась на амбулаторном лечении (л.д.223, 224, т.1).

При этом судом установлено, что истец надлежащим образом не уведомил работодателя о том, что в момент издания приказа от 21 мая 2020 года она (Агешина Е.Е.) находилась на листке нетрудоспособности.

Согласно исследованных судом документов, уведомление об уведомлении при неудовлетворительном результате испытания, было направлено на электронную почту истца 18 мая 2020 года, данное уведомление истцом было получено, что подтверждается перепиской с ответчиком, отправленной истцом в форме запроса 19 мая 2020 года. Информация о нахождении на больничном листе истцом отправлена в адрес ответчика 27 мая 2020 года, в переписке истцом сообщалось о согласии направлении в ее адрес почтовым отправлением трудовой книжки и уведомление о нахождении на больничном с 20 мая по настоящее время (л.д.215, т.1)

Факт информирования о нетрудоспособности предусмотрен Правилами внутреннего трудового распорядка (п.9.10 Правил, л.д.154, т.1), что истцом в свою очередь выполнено не было.

В связи изложенным, судом признается указанный факт несвоевременного уведомления работодателя о нахождении на больничном листе, как злоупотребление правом со стороны истца, как работника, скрывшего от работодателя факт своей временной нетрудоспособности, в связи с чем у ответчика не имелось каких-либо оснований предполагать, что на момент издания и ознакомления истца с приказом, последний являлся временно нетрудоспособным.

В соответствии с п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Суд отклоняет доводы истца о незаконности ее увольнения в период нахождения на листке нетрудоспособности, поскольку Агешина Е.Е. сознательно допустила злоупотребление своими правами, поскольку в нарушение Правил внутреннего трудового распорядка не сообщила о своей временной нетрудоспособности руководству Общества, тем самым скрыв факт нахождения на амбулаторном лечении, тем самым искусственно создав условия для последующего обращения в суд.

Учитывая тот факт, что в ходе разбирательства по делу достоверно установлено, что увольнение Агешинной Е.Е. являлось законным и обоснованным, суд приходит к выводу об отсутствии оснований для восстановления ее на работе в ООО «ГК «ИНТРАТУЛ» в должности ведущего специалиста по работе с поставщиками.

В связи с отказом в удовлетворении основных требований истца о восстановлении Агешинной Е.Е. на работе в должности ведущего специалиста по работе с поставщиками, подлежат отказу в удовлетворении и требования истца о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

руководствуясь ст. ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд

решил:

в удовлетворении исковых требований Агешинной Елены Евгеньевны к ООО "Группа компаний "Интра тул" о признании незаконным увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания, восстановлении на работе, компенсации морального вреда, выплата компенсации за время вынужденного прогула, выдачи дубликата трудовой книжки, осуществлении выплат в Пенсионный Фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, территориальные фонды обязательного медицинского страхования за период вынужденного прогула, отказать в полном объеме.

На решение может быть подана жалоба в апелляционном порядке в Санкт-Петербургский городской суд в течение месяца через Красногвардейский районный суд.

Председательствующий судья

Т.А.Глазкова

Мотивированное решение изготовлено 01 апреля 2021 года.