

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

20 марта 2018 г. Грязинский городской суд в составе:

Председательствующего судьи Смагиной В.Г.

При секретаре Черноусовой С.А.

С участием помощника прокурора Лунина О.И.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Колосова Игоря Сергеевича к АО «Техно-Ресурс» о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец обратился в суд с вышеуказанным иском. В обосновании которого указывает на то, что с 1 ноября 2017г. истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком в должности главного инженера. Ему был установлен испытательный срок 2 месяца. 28 декабря 2017г. стороны заключили дополнительное соглашение, согласно которого испытательный срок истцу был продлен на 1 месяц. 31 января 2018г. он был уволен как не прошедший испытательный срок. Истец считает, что ответчик не имел право продлевать испытательный срок, не имел право увольнять его. Истец просит восстановить его на работе в должности главного инженера, взыскать заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

В судебном заседании истец исковые требования поддержал, просил удовлетворить иск. В судебном заседании пояснил, что соглашение о продлении испытательного срока подписал под давлением, с заключением по результатам испытательного срока не согласен. Считает, что свои обязанности выполнял в соответствии с должностной инструкцией добросовестно, профессионально. Доводы ответчика и в заключении и в отзыве на иск, в пояснениях в суде считает надуманными, а отношения с генеральным директором неприязненными. Кроме того, приказ от 27 января 2018г. об увольнении подписал 25 января 2018г.

Ответчик иск не признал, суду пояснил, что истцу установлен испытательный срок при заключении трудового договора на 2 месяца, затем был продлен на один месяц. В общей сложности испытательный срок установлен на 3 месяца, истцу было предоставлено время изменить свое отношение к работе, исправить свои недостатки. Соглашение о продлении испытательного срока подписано истцом добровольно, по просьбе заместителя генерального директора. В течение третьего месяца истец не устранил свои недостатки, не завершил свою работу, в том числе по отбору поставщика, который до настоящего времени так и не выбран. Установление срока и увольнение истца как не прошедшего испытательный срок проведено в соответствии с требованиями законодательства. Истец своим поведением не способствовал созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе, в разговоре допускал повышение голоса, в том числе и на директора, размахивал руками, за что получал замечания. Как главный инженер не проявлял самостоятельности, инициативы, непрофессионально выполнял свои должностные обязанности, указания директора. Ввиду отсутствия запланированной результативности, не эффективности, ответчик считает, что истец не прошел испытание. Оценка деловых качеств работника относится к исключительной компетенции работодателя.

Свидетель <данные изъяты> суду пояснил, что никакого давления на Колосова И.С. при подписании соглашения на продление испытательного срока не было. Он действительно предлагал Колосову И.С. подписать соглашение. Он просил директора продлить испытательный срок истцу, поскольку сам бы не справился с поставленными задачами. При этом, действительно думал, что Колосов И.С. исправит сложившуюся ситуацию по выполнению им своих обязанностей. В период работы директор неоднократно делал замечания истцу по вопросам исполнения обязанностей. Также директор неоднократно говорил Колосову И.С. про повышенный тон в разговорах с директором. При этом отношения между истцом и директором были нормальные, рабочие.

Выслушав стороны, допросив свидетеля, изучив материалы дела, заслушав заключение прокурора, полагавшего исковые требования необоснованными, не подлежащие удовлетворению, суд приходит к следующему

В соответствии с ч. 1 ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. 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. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В силу ч. 1 ст. 71 ТК РФ 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.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. N "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (часть первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

Судом установлено, что Колосов И.С. 1 ноября 2017г. заключил трудовой договор с ответчиком, согласно которого истец принимает на себя выполнение трудовых отношений в должности главного директора АО «Техно-Ресурс». Согласно трудовому договору истцу установлен испытательный срок 2 месяца. В период испытания на работника распространяются положения трудового договора, иных правовых нормативных актов, соглашений.

27 декабря 2017 г. истец был ознакомлен с должностной инструкцией и 28 декабря 2017г. между сторонами было подписано соглашение о продлении испытательного срока на 1 месяц.

Согласно трудовому договору работник обязан:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, определяемые в Должностной инструкции.

Согласно должностной инструкции истец как главный инженер: определяет техническую политику и направления технического развития общества; обеспечивает необходимый уровень технической подготовки производств и его постоянный рост, повышение эффективности производства и производительности труда, сокращение издержек (материальных, финансовых, трудовых), рациональное использование производственных ресурсов, высокое качество и конкурентоспособность производимой продукции, работ или услуг, соответствие выпускаемых изделия действующим государственным стандартам, техническим условиям и требованиям технической эстетики, а также их надежность и долговечность... Обеспечивает своевременную подготовку технической документации (чертежей, спецификаций, технических условий, технологических карт и др.); способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе».

Из показаний представителей ответчика, из представленных письменных доказательств, судом установлено следующее.

За период испытания у Колосова И.С. были случаи проявления неисполнительности и недисциплинированности.

Так, согласно Заключению по результатам испытания Работником «крайне непрофессионально было исполнено задание по проведению анализа оборудования для производства и утилизации аккумуляторных батарей». Данная задача была поставлена перед истцом на совещании с инвесторами, что подтверждено Протоколом совещания № 4 от 29.11.2017 года и направлено Работнику по электронной почте. Проведенный истцом анализ коммерческих предложений на поставку оборудования для производства АКБ, отраженный в

справке по выбору поставщика оборудования от 6 декабря 2017г. имеет поверхностный. Как такового сравнительного анализа предлагаемого различными поставщиками оборудования Справка не содержит, а именно:

Отсутствуют сравнительные характеристики производительности однотипного оборудования различных поставщиков.

Отсутствуют сравнительные характеристики технологических требований (потребляемая электроэнергия, газ, вода и пр.) на подключение однотипного оборудования различных поставщиков. Отсутствуют данные потребности в обслуживающем персонале оборудования.

Отсутствуют данные по условиям и срокам предоставляемой поставщиками гарантии на оборудование.

«08» декабря 2017 г. на последнем этапе подписания договора с проектной организацией, истец произвел исправления в техническом задании, включив лишний склад, не обосновав его назначение, тем самым поставил под срыв подписание договора в срок. При этом данная задача была поставлена перед работником непосредственно в момент приема на работу - «01» ноября 2017 года. Данное техническое задание неоднократно направлялось работнику на доработку. На совещании с инвесторами, проведенном 29.11.2017 года, перед истцом была поставлена задача осуществить анализ предложений проектных организаций и выступить с докладом перед инвесторами. Однако, в анализе, представленном истцом были выявлены ошибки, до участников совещания были доведены заведомо неверные сведения, которые не позволили работодателю осуществить объективный выбор проектной организации. Данные, озвученные истцом, расходились с данными, представленными проектными организациями в коммерческих предложениях. Так, в столбце «Наличие портфолио». Истец указал, что ООО «СПК «Липецк» представило портфолио, однако на самом деле ООО «СПК «Липецк» представило портфолио другой компании, которая, как оказалось позднее, была ликвидирована. Представленный анализ содержал и иные ошибки:

Сведения, представленные истцом: ООО «АрхСтудия-В» 120 дней с учетом прохождения гос экспертизы; Сведения, представленные ООО «АрхСтудия-В»: срок выполнения работ 165 рабочих дней. Истец в анализе не указал в рабочих или календарных днях исчисляются сроки, при этом срок выполнения работ, имеющий существенное значение для выбора проектной организации, у одних проектировщиков предполагает исчисление в рабочих днях, у других в календарных. Сведения, представленные истцом: сбор исходно-разрешительной документации ООО «ПроектИнжиниринг» составляет 45 дней; Сведения, представленные ООО «ПроектИнжиниринг»: Сбор исходно-разрешительной документации, в отличие от предложений других проектировщиков, входит в общий срок выполнения работ - 120 календарных дней. Сведения, представленные истцом: ООО «АрхСтудия-В» осуществляет сбор исходно-разрешительной документации. Сведения, представленные ООО «АрхСтудия-В»: сбор исходно-разрешительной документации осуществляет заказчик, Сведения, представленные истцом: ООО «АВ Инжиниринг» не осуществляет; Сведения, представленные ООО «АВ Инжиниринг»: Осуществляется частичный сбор исходно-разрешительной документации в рамках данных им полномочий. Сведения, представленные Истцом: у ООО «АрхСтудия-В» включено в общую стоимость выполнения работ;

Сведения, представленные ООО «АрхСтудия-В»: прохождение государственной экспертизы в общую стоимость не включено. В анализе, проведенном Истцом, не учтена возможность и сроки проведение работ по сокращению санитарно-защитной зоны. Данные сведения могут существенно отразиться на общих сроках выполнения работ и стоимости контракта.

В соответствии с Протоколом совещания № 4 от 29.11.2017 года перед истцом была поставлена задача разработать критерии для выбора генерального подрядчика. Данная задача была выполнена некачественно.

Как установлено судом из представленных документов, показаний свидетеля, представителей ответчика (которые в соответствии со ст. 55 ГПК РФ также являются доказательствами) истец, исполняя обязанности главного инженера имел недостатки, директор делал замечания, высказывал свои претензии истцу по поводу качества исполнения должностных обязанностей.

Довод истца о том, что соглашение подписано под давлением не нашел своего подтверждения. Более того, опровергается показаниями свидетеля <данные изъяты> который пояснил, что на момент подписания соглашения со стороны работодателя были замечания и нарекания по работе истца, но перед предприятием стояли задачи, которые он один выполнить не может. В связи с чем, Зенов Э.В. просил директора продлить испытательный срок истцу.

Сам истец в судебном заседании суду пояснил, что Зенов Э.В. заместитель генерального директора, ему предложил подписать соглашение, дабы не усугублять существующие положение. Суд считает, что предложение, высказанное в такой форме и такими словами не является давлением со стороны работодателя.

Довод истца о том, что ответчик не успел предупредить его об увольнении 1 января 2018г., поэтому заставил подписать соглашение о продлении срока, носит надуманный характер, основан на предположении самого истца, опровергается показаниями свидетеля <данные изъяты>

Не доказано истцом и наличие неприязненных отношений между истцом и директором АО «Техно-Ресурс», опровергается показаниями свидетеля.

25 января 2018г. истец был ознакомлен с заключением по результатам испытательного срока и уведомлен об увольнении.

Согласно приказу от 27 января 2018г. Колосов И.С. был уволен с 31 января 2018г. по ст. 71 ТК РФ.

Оценив собранные доказательства в совокупности, суд считает, что нарушений требования законодательства при установлении испытательного срока, продлении испытательного срока, увольнение истца как не прошедшего испытательный срок, ответчиком не допущено. Трудовое законодательство предусматривает обязанность устанавливать испытательный срок при заключении трудового договора. При этом законодательством установлено, что срок не может быть более 3 месяцев. Закон не содержит запрета устанавливать срок менее трех месяцев, это право работодателя. Не содержит закон и запрета продлевать испытательный срок в период испытательного срока (3 месяца), поскольку это по сути является изменением условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

Разрешая спор, суд исходит из того, что предусмотренный законом порядок увольнения по основаниям ст. 71 ТК РФ ответчиком был соблюден, а также что, поскольку трудовой договор был заключен сторонами на согласованных ими условиях и, подписав трудовой договор, дополнительное соглашение, истец согласился со всеми предлагаемыми условиями.

Расторжение трудового договора с работником, не выдержавшим испытания, производится по части первой ст. 71 ТК РФ и является увольнением по инициативе работодателя, что следует из п. 4 части первой ст. 77 ТК РФ. Право уволить работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания может быть реализовано работодателем только до истечения испытательного срока. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (части первая и третья ст. 71 ТК РФ).

Учитывая, что законом предусмотрена обязанность работодателя заранее предупредить работника о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, принимать решение о признании работника не выдержавшим испытание в последний день испытательного срока уже поздно. А вот сама дата увольнения по части первой ст. 71 ТК РФ вполне может приходиться на последний день срока испытания.

В то же время работодатель не обязан сохранять трудовые отношения до окончания срока, отведенного трудовым договором для проверки работника. Увольнение может состояться в любое время в течение испытательного срока, как только работодателю стало понятно, что работник не справляется со своими обязанностями. Суд не может признать отмеченные работодателем недостатки работника и допущенные им нарушения незначительными и на этом основании принять решение о незаконности увольнения. Однако суд может удовлетворить требование работника о восстановлении, если посчитает недоказанным сам факт наличия таких недостатков и нарушений.

Трудовое законодательство не устанавливает перечень документов, являющихся доказательством факта неудовлетворительного результата испытания. Когда работодатель является инициатором увольнения, он должен доказать суду наличие законного основания для этого (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Поэтому работодателю важно иметь документы, подтверждающие ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей в период испытательного срока. Такими документами могут быть приказы о наложении дисциплинарных взысканий, а также различные акты, заключения, докладные, служебные записки, фиксирующие невыполнение норм выработки, несвоевременное или ненадлежащее выполнение порученной работы, выпуск бракованной продукции, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других правовых актов, выполнение которых является для работника обязательным. В качестве подтверждения неудовлетворительного результата испытания помимо документов, составленных работодателем, суды

принимают письма контрагентов, жалобы клиентов, документы, составленные по итогам проверок контролирующими органами, свидетельские показания и другие доказательства.

Из документов должно быть видно, в чем конкретно заключались нарушения со стороны работника, в чем его вина.

Согласно положениям ст. 71 ТК РФ право оценки результатов испытания работника принадлежит работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить деловые и профессиональные качества работника, при этом неудовлетворительный результат испытания может подтверждаться любыми объективными данными.

В силу действующего законодательства при заключении трудового договора сторонами может быть установлено условие об испытании работника с целью проверки его деловых и профессиональных качеств. Работодатель, оценивая эти качества на основе объективных данных, характеризующих качество выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, принимает решение о судьбе трудового правоотношения с данным работником. Поскольку на работника в период испытания распространяются положения трудового законодательства, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, на него возлагаются не только права, но и обязанности, вытекающие из указанных правовых актов.

Из изложенного следует, что в ходе испытания работодатель оценивает не только уровень профессионализма работника, но и качество выполнения им своих обязанностей, а также его дисциплинированность.

Судом установлено, что Колосов И.С. в период испытательного срока имел замечания от директора по вопросам исполнения обязанностей главного инженера. Данное обстоятельство подтверждается и показаниями свидетеля Зенова Э. В.

Довод истца о том, что он не привлекался к дисциплинарной ответственности, а поэтому должен быть восстановлен на работе, необоснован, поскольку привлечение к дисциплинарной ответственности право работодателя. Факты неудовлетворенности работодателя от работы истца нашел подтверждение в ходе судебного заседания.

Кроме того, как установлено судом, Колосов И.С., получил трудовую книжку, после 31 января 2018г. к работе не приступил, что также является основанием для отказа истцу в иске в должности главного инженера на постоянной основе.

Оценив собранные доказательства по правилам ст. 67 ГПК РФ, суд пришел к выводу о том, что оснований для признания увольнения незаконным, восстановлении истца на работе и как следствие оплате за время вынужденного прогула и компенсации морального вред, не имеется, поскольку факт неудовлетворительного результата испытания нашел свое подтверждение, порядок увольнения соответствует требованиям действующего трудового законодательства.

Поскольку в иске о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за вынужденный прогул удовлетворению отказано, то требования о взыскании компенсации морального вреда удовлетворению не подлежат. Как и не подлежат взысканию расходы по оказанию юридической помощи, расходы на проезд.

Руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ,

РЕШИЛ:

В иске Колосова Игоря Сергеевича к АО «Техно-Ресурс» о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда отказать.

Решение может быть обжаловано в Липецкий областной суд в течение одного месяца со дня изготовления решения в окончательной форме.

Председательствующий

В.Г. Смагина

Мотивированное решение изготовлено 26 марта 2018г.

