

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

12 августа 2019 года

Туапсинский городской суд Краснодарского края в составе:

председательствующего: Милинчук И.В.

с участием помощника Туапсинского межрайонного прокурора Островских В.С.,

представителя ответчика ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" - Приходкина А.А. и Савенко Н.Э.,

при секретаре: Ямпольской Е.В.

рассмотрев гражданское дело по иску Мукомолова О.Б. к ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,
УСТАНОВИЛ:

Мукомолов О.Б. обратился в Туапсинский городской суд с иском о признании незаконным приказ исполняющего обязанности руководителя ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" №-л от 23 апреля 2019 года о прекращении с ним трудового договора по ч.1 ст. 71 Трудового кодекса РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания, восстановлении на работе, взыскании с работодателя компенсации за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 100.000 рублей, стоимости понесенных судебных расходов в размере 20.000 рублей.

В судебном заседании Мукомолов О.Б. поддержал заявленные требования, пояснив, что трудовые обязанности выполнял добросовестно, замечаний по работе не имел, причиной увольнения явился личный конфликт с и.о. руководителя "Центра занятости Гайдук А.М.

Представитель ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" Приходкин А.А. просил отказать в удовлетворении требований о восстановлении Мукомолова О.Б. на работе, считает, что истец был уволен в связи с выявленной в период испытательного срока некомпетентность, нарушениями Правил трудового распорядка, грубостью в отношении руководства, процедура увольнения соблюдена, в том числе уведомление за три дня до расторжения трудового договора.

Представитель прокуратуры Островских В.С. полагает, что ответчиком не доказано фактов грубого нарушения Мукомоловым О.Б. трудового законодательства, его несоответствия занимаемой должности, а потому приказ об увольнении должен быть отменен, а истец восстановлен на работе.

Заслушав мнение участников судебного процесса, заключение прокурора, исследовав материалы гражданского дела, суд пришел к следующим выводам.

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.

18 февраля 2019 года ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района в лице и.о. руководителя Гайдук А.М. заключило с Мукомоловым О.Б. трудовой договор № о приеме его с испытательным сроком в три месяца на должность ведущего специалиста Отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с предпринимателями ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района". На основании ст. 70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу устанавливается соглашением сторон трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе (ч. 1 ст. 70 ТК РФ), позволяя работодателю оценить профессиональные и деловые качества работника, а работнику - оценить, является ли данная работа для него подходящей, чем обеспечивается соблюдение баланса интересов работника и работодателя. При этом ст. 71 ТК РФ установлен специальный порядок расторжения трудового договора. Часть 1 данной статьи, предоставляющая работодателю право расторгнуть трудовой договор с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания, предполагает указание причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание, а также устанавливает срок предупреждения работника о расторжении трудового договора и право обжаловать решение работодателя в суд, что обеспечивает защиту работника от произвольного увольнения.

Трудовой договор с Мукомоловым О.Б. расторгнут с 23 апреля 2019 года приказом №-л от 23 апреля 2019 года по ч.1 ст. 71 Трудового кодекса РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Как разъяснено пунктом 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата 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.

В качестве недостатков, препятствующих продолжению с Мукомоловым О.Б. трудовых отношений, и.о. руководителя "Центра занятости населения Туапсинского района" Гайдук А.М. указала:

1. нарушение требований делопроизводства (тексты служебных писем не выровнены по ширине, не соблюдается межстрочный интервал, использует разные шрифты).
2. просмотр на рабочем месте сайтов, не имеющих отношения к служебным обязанностям
3. на два дня позже отправлен квартальный отчет о состоянии производственного травматизма (12 апреля 2019 года вместо 10 апреля 2019 года)
4. несвоевременное представление предложений по проведению Всемирного дня охраны труда;
5. грубость и "недопустимые высказывания" в адрес и.о. руководителя.

Из представленного резюме Мукомолова О.Б. следует, что до приема на должность в "Центр занятости населения" он проживал в гор. Новосибирске, где работал в органах внутренних дел (1983-1992 г.), затем в различных новосибирских организациях, а том числе на должностях, связанных с охраной труда (филиал ОАО "РЭУ Новосибирский", АЛ СК "Афина-Паллада").

В акте от 17 апреля 2019 года отражено, что в журнале истории запросов в сети на рабочем компьютере Мукомолова О.Б. в период с 16 марта по 15 апреля 2019 года имеются запросы о погоде в Новосибирске, новостях Новосибирска, фильмах и сериалах. В том числе, 12 апреля 2019 года в 11 часов 50 минут единичное открытие сайта "порнографического характера".

В судебном заседании представителем ответчика представлен в электронном виде скриншот журнала запросов в сети, из которого следует, что в 12 апреля 2019 года в 11 часов 50 минут открывались две страницы:

1. www.youtube.com "Приколы 2018 лучшее/Лучшие приколы 2018#4. Точка прикола.
2. www.youtube.com "Какой у нее размер?/Приколы 2018/Лучшие подборки/Смешные видео.

Таким образом, ни одна из указанных страниц не содержит "неприличных названий порнографического характера".

При ознакомлении с этим актом, как следует из расшифровки и прослушанной в судебном заседании звукозаписи (файл 20190417 продолжительностью 00:05:42) Мукомолов О.Б. задал руководителю Гайдук А.М. вопрос: "Порнографического содержания? То есть Вы открывали сайт?", после ответа Гайдук А.М. о том, что вывод о содержании она сделала по неприличному названию страницы, Мукомолов О.М. продолжил: "Наверное, по опыту знаете?... То есть Вы специалист по порнографии?", на что Гайдук А.М. потребовала не переходить на личности.

В акте от 17 апреля 2019 года, подписанном Гайдук А.М., работниками "Центра занятости" Овсягиной Н.В. и Гогунской И.В., указано, что в 10 часов 25 минут 17 апреля 2019 года Мукомолов О.Б. "допустил нарушение профессиональной и деловой этики, грубость, хамство, высказывал предвзятые замечания в адрес и.о. руководителя в отношении ее личных качеств, чем нарушил гарантированные Конституцией РФ права на неприкосновенность частной жизни, защиту чести, достоинства и своего доброго имени"

В судебном заседании представитель "Центра занятости населения Туапсинского района" Приходкин А.А. также заявил, что не считает высказывания Мукомолова О.Б. грубыми, оскорбительными.

Проанализировав текст указанной записи, суд пришел к выводу, что заданные Мукомоловым О.Б. и.о. руководителя Гайдук А.М. вопросы : "Наверное, по опыту знаете?... То есть Вы специалист по порнографии?" не носят утвердительного характера, а потому эти слова не могут считаться оскорбляющими достоинство Гайдук А.М., не являются нарушением профессиональной и деловой этики.

Допрошенный в судебном заседании Кучин В.В., занимающий должность ведущего специалиста отдела трудоустройства спецпрограмм, и профобучения, специалист по АСУ, в "Центре занятости населения Туапсинского района", пояснил, что сайты www.youtube.com, www.mail.ngs.ru, www.nowosibirsh.hh.ru не содержат вредоносных ссылок, переход по которым может повлечь заражение вирусами служебного компьютера.

Обосновывая нарушения Мукомоловым О.Б. требований делопроизводства, и.о. руководителя "Центра занятости населения " Гайдук А.М. ссылалась на служебную записку начальника отдела специальных программ и сопровождения занятости инвалидов Управления занятости населения Министерства труда и социального развития Краснодарского края №.3.-25/9 от 31.05.2019 года, в которой указана необходимость использования шрифта Times New Roman 14-го размера.

В качестве подтверждения нарушения Гаудук А.М. представила письмо за подписью Мукомолова О.Б., в котором слова "занятости Туапсинского района" набраны шрифтом Arial, весь текст шрифтом 12 размера.

Письмо Мукомолова О.Б. датировано 19.04.2019 года, то есть за сорок дней до служебной записки №.3.-25/9 от 31.05.2019 года.

Для оценки довода о несоответствии требованиям делопроизводства подписанного Мукомоловым О.Б. "Перечня работодателей, не сдавших отчет по травматизму", в судебном заседании была прослушана представленная ответчиком аудиозапись разговора между Гайдук А.М. и Мукомоловым О.Б. (файл <данные изъять>), где Гайдук А.М. говорит Мукомолову О.Б. : "Список мне все-таки дайте, он необходим для отправки отчета сегодня. Распечатайте на черновиках. Меня устроит".

Относительно утверждений о непредставлении Мукомоловым О.Б. предложений о проведении Всемирного дня охраны труда, суд учитывает, что письмо Министерства труда и социального развития Краснодарского края №.2-18 от 10.04.2019 года содержит требование о направлении информации по мероприятиям, посвященным Всемирному дню охраны труда до 17 мая 2019 года, а уволен истец был 23 апреля 2019 года.

Истцом представлена копия электронного письма консультанта отдела управления охраной труда Министерства труда и социального развития Краснодарского края, отправленное в 09 часов 20 минут 12 апреля 2019 года следующего содержания: "Прошу объяснить причину непредставления отчета о травматизме за 1 квартал 2019 года. Срок предоставления истек 10.04.2019 года, после сделанных мною замечаний меня заверили, что все недостатки будут устранены. Но до конца дня 11.04.2019 года информация в отчете была изменена, но сам отчет не объявлен в работу".

Таким образом, отчета о травматизме за 1 квартал 2019 года был подготовлен Мукомоловым О.Б. в установленный срок. Ошибки в отчете носили технический характер, были своевременно устранены. После исправлений файл отчета был размещен на странице программы, не был получен Управлением охраной труда Министерства труда и социального развития Краснодарского края в связи с отсутствием отметки "готов к отправке". Данное упущение носило разовый характер, его нельзя признать существенным нарушением,

влекущим за собой невозможность исполнения Мукомоловым О.Б. обязанностей ведущего специалиста Отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с предпринимателями ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района".

В силу ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного увольнения работника.

Согласно ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Согласно требованиям ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Порядок исчисления средней заработной платы определен Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Из справки работодателя следует, что Мукомолов О.Б. работал в ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" с 18 февраля 2019 года по 23 апреля 2019 года, то есть 46 рабочих дней. За этот период ему выплачена заработная плата в сумме 53.558,48 руб. и 4.715,97 руб. компенсации за неиспользованный отпуск.

В связи с незаконным увольнением Мукомолов О.Б. имеет право на компенсации за время вынужденного прогула в течении 72 рабочих дней, которая равна $55.558,48/76 \text{ дней} * 72 \text{ дня} = 79.114,69$ рублей.

Исходя из разъяснений, данных Верховным Судом Российской Федерации в п. 63 Постановления Пленума от 17.03.2004 N 2, суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Трудового Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав.

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда суд определяет в сумме 10.000 рублей, исходя из обстоятельств дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы. Если же иск удовлетворен частично, судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику - пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Согласно ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Истцом Мукомоловым О.Б. представлена квитанция об оплате юридических услуг в сумме 2000 рублей. Учитывая, что работа представителя Лякиной Е.Г. состояла в сборе документов, подготовке искового заявления, в участии только в одном судебном заседании, суд определяет размер судебных расходов в сумме 5.000 рублей.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Мукомолова ОБ удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ исполняющего обязанности руководителя ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" №-л от 23 апреля 2019 года о прекращении трудового договора с Мукомоловым ОБ по ч.1 ст. 71 Трудового кодекса РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Восстановить Мукомолова ОБ в должности ведущего специалиста Отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с предпринимателями ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района".

Взыскать с ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" в пользу Мукомолова ОБ компенсацию за время вынужденного прогула в размере 79 114,69 р., компенсацию морального вреда в размере 10.000 рублей.

Взыскать с ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" в пользу Мукомолова ОБ стоимость понесенных судебных расходов в размере 5.000 рублей.

Всего взыскать с ГКУ КК "Центр занятости населения Туапсинского района" в пользу Мукомолова ОБ 94 114,69 р. (девятьюстами четырьмя тысячами сто четырнадцать рублей) 69 копеек.

С мотивировочной частью решения стороны могут ознакомиться 19 августа 2019 года.

Решение может быть обжаловано в Краснодарский краевой суд через Туапсинский городской суд в течении месяца со дня изготовления решения в окончательной форме.

Резолютивная часть решения оглашена 12 августа 2019 года.

Мотивированное решение изготовлено 19 августа 2019 года.

Судья _____ подпись

Копия верна:

Судья И.В.Милинчук
<данные изъяты>