

МЕЩАНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА МОСКВЫ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 2 августа 2019 г. по делу N 2-3575/19

Мещанский районный суд адрес

в составе председательствующего судьи фио,

при секретаре фио,

с участием прокурора фио,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-3575/19 по иску фио к наименованию организации о признании незаконными дисциплинарных взысканий, признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, компенсации судебных расходов,

установил:

фио обратился в суд с иском наименованию организации, уточненным в порядке ст. 39 ГПК РФ, о признании незаконными дисциплинарных взысканий, признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, компенсации судебных расходов.

В обоснование заявленных требований истец указал, что дата был принят на работу к ответчику на должность финансового менеджера, трудовой договор при приеме на работу с ним надлежащим образом оформлен не был, при этом была достигнута договоренность о выплате заработной платы в размере сумма В период осуществления трудовой деятельности с дата по дата заработная плата выплачивалась работодателем в меньшем размере, в результате чего образовалась задолженность. Приказом N 10-Д от дата за неисполнение приказа N 8 от дата о направлении в командировку к нему было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, приказом N 7 от дата в связи с повторным отказом от убытия в

командировку применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Применение дисциплинарных взысканий на основании приказов N 10-Д от дата, N 7 от дата истец считает незаконным, поскольку в его действиях нет состава дисциплинарных проступков, цель командировки не соответствовала занимаемой им должности, а выполнение задач и функций, указанных в задании к служебной командировке, не предусмотрено его трудовым договором, поездки в командировку трудовым договором также не предусмотрены. Тем самым, отказавшись от направления в командировку, он реализовал свое право, предусмотренное ч. 1 ст. 379 ТК РФ на самозащиту трудовых прав. Кроме того, применяя дисциплинарное взыскание в виде увольнения, работодатель нарушил требования ст. 193 ТК РФ о недопустимости двойной дисциплинарной ответственности за один и тот же дисциплинарный проступок. Так как он совершил только один дисциплинарный проступок в виде отказа от направления в командировку, его действия не образуют признака неоднократности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, в связи с чем увольнение по основанию п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ к нему не применимо.

С учетом окончательного уточнения исковых требований (в редакции уточненного искового заявления от дата) истец просит суд признать незаконными дисциплинарные взыскания, примененные приказами N 10-Д от дата, N 7 от дата, признать незаконным приказ об увольнении N 7 от дата, восстановить на работе в прежней должности, взыскать с ответчика заработок за время вынужденного прогула, задолженность по недоплаченной заработной плате за период с дата по дата, из расчета среднемесячной заработной платы сумма, в сумме сумма, компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере сумма, компенсацию расходов на оплату юридических услуг в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма

Представитель истца фио в судебном заседании уточненные иски требования поддержал по основаниям, изложенным в иске.

Представитель ответчика фио в судебном заседании возражала против удовлетворения исковых требований по доводам письменного отзыва, приобщенного к материалам дела, указывая на установленные факты совершения дисциплинарных проступков, соблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, надлежащее исполнение работодателем обязанностей по оформлению трудовых отношений, оплате труда.

Выслушав объяснения представителя истца, представителя ответчика, исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение прокурора, полагавшего иск не подлежащим удовлетворению, оценив все имеющиеся доказательства в их совокупности, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении иска по следующим основаниям.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

В силу ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания - замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 Трудового Кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление 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.

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.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В силу ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от дата N 2, с изменениями и дополнениями от дата N 22, 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 силу п. 33 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от дата, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Согласно п. 34 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от дата, по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 35 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от дата, 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.).

Таким образом, в силу вышеприведенных норм трудового законодательства, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

Судом по делу установлено, что истец фио дата был принят на работу в наименование организации на должность финансового менеджера с должностным окладом в размере сумма на основании трудового договора N 201 от дата, приказа о приеме на работу N 202 от дата.

Трудовой договор N 201 от дата подписан со стороны работодателя генеральным директором наименование организации, работником фио не подписан.

Согласно актам, составленным работниками наименование организации, от дата, дата, фио дата приступил к исполнению трудовых функций, был ознакомлен с приказом о приеме на работу N 201 от дата, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, должностной инструкцией финансового менеджера, от подписания данных документов отказался, получив для подписанию трудовой договор и должностную инструкцию, дата со своими подписями данные документы не вернул.

По акту приемки-передачи документов от дата, фио под подпись были переданы копия приказа о приеме на работу, трудовой договор N 201 от дата, должностная инструкция.

Факт отказа от подписания представленного ответчиком трудового договора N 201 от дата по мотивам несогласия с размером заработной платы истцом признавался в исковом заявлении и в судебном заседании. При таких данных и с учетом ч. 2 ст. 68 ТК РФ суд считает установленным то обстоятельство, что уклонение от оформления трудового договора имеет место со стороны работника, а не работодателя.

Приказом N 9-Д от дата к фио за совершение дата дисциплинарного проступка, выразившегося в самовольном оставлении рабочего места (отсутствии на рабочем месте без уважительных причин и распоряжения работодателя в течение 40 минут),

было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. С приказом работник ознакомлен под подпись дата.

В силу ч. 3 ст. 196 ГПК РФ суд принимает решение только по заявленным истцом требованиям.

В связи с тем, что иск по своей сути диспозитивное действие (требование) истца, ограничение диспозитивности допускается лишь в прямо оговоренных в законе случаях. Диспозитивность иска проявляется в том, что истец сам формулирует и указывает все его элементы: предмет, основание, формулируя иск и определяя ответчика, истец тем самым реализует свою процессуальную правоспособность. Все эти действия происходят в рамках процессуальной дееспособности. Истец распоряжается своими правами самостоятельно по собственному усмотрению.

Приказ N 9-Д от дата фио в установленном законом порядке истцом не оспорен, незаконным не признан, требований о его отмене при рассмотрении настоящего дела с учетом уточнения исковых требований не заявлено, оснований для выхода за пределы заявленных требований в данном случае у суда не имеется, в связи с чем, рассматривая законность увольнения, суд исходит из того, что примененное на основании данного приказа дисциплинарное взыскание в виде замечания является действующим.

Приказом генерального директора наименование организации N 7 от дата финансовый менеджер фио был направлен в командировку в адреснаименование организации по адресу: адрес, Белая березка пгт, адрес сроком на 58 календарных дней с дата по дата для решения служебных вопросов.

На основании приказа N 7 от дата работодателем составлено служебное задание на командировку N 1 от дата, согласно которому целью командировки являлся сбор данных для оценки себестоимости продукции. Подробно цели поручаемой на время командировки работы изложены в приложении к служебному заданию.

В соответствии с требованиями ст. 168 ТК РФ платежным поручением N 29456 от дата фио перечислен аванс на командировку в размере сумма на приобретение билета Москва-Брянск, суточные 7 дней.

Ознакомившись под подпись дата с приказом N 7 от дата о направлении в командировку и служебным заданием, истец письменно указал на свое несогласие с ними ввиду наличия трудового спора по заработной плате и одностороннему изменению работодателем условий трудового договора.

Уведомлением о командировке работодатель сообщил истцу о соблюдении работодателем всех установленных ст. 167 ТК РФ гарантий при направлении в командировку.

Как указывает ответчик, по причине болезни работника командировка, определенная приказом от дата N 7, была отменена.

дата генеральным директором наименование организации издан приказ N 8 о направлении финансового менеджера фио в командировку в адреснаименование организации по адресу: адрес, Белая березка пгт, адрес сроком на 52 календарных дня с дата по дата для решения служебных вопросов.

На основании приказа N 8 от дата работодателем составлено служебное задание на командировку N 1 от дата, согласно которому целью командировки являлся сбор данных для оценки себестоимости продукции.

Ознакомившись под подпись дата с приказом N 8 от дата о направлении в командировку и служебным заданием, истец письменно указал на них, что отказывается от командировки ввиду уважительных причин, изложенных им в уведомлении от дата.

Согласно уведомлению от дата, которое, как следует из пояснений истца, было направлено ответчику по электронной почте, фио информировал работодателя о невозможности направления в длительные командировки по следующим причинам: отсутствия заблаговременной информации о факте командировки, необходимости ухода за нетрудоспособной матерью, наличия трудового спора с наименованием организации, длящегося по сегодняшний день, служебное задание не соответствует занимаемой им должности финансового менеджера, отсутствия обратной связи по его отчетам, большинство вопросов он может решить, находясь в адреснаименование организации без выезда на завод.

В уведомлении о направлении в командировку от дата фио указал, что им представлен список уважительных причин, по которым он не может поехать в командировку, также сослался на участкового уполномоченного полиции, который ему сказал, что он не должен ехать в командировку.

Приказом N 10-Д от дата к фио в связи с совершением им дисциплинарного проступка дата, выразившегося в неисполнении распоряжения работодателя (приказ N 8 от дата) о направлении в командировку без уважительных причин, применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

С приказом N 10-Д от дата работник ознакомлен под подпись дата.

Уведомлением от дата фио был поставлен в известность о переносе прока начала командировки согласно приказу N 8 от дата с дата на дата и необходимости исполнить приказ.

При ознакомлении с уведомлением от дата фиоВ указал, что не согласен, дата дал свои пояснения.

дата истец по месту командировки не прибыл, о чем составлен от дата.

Требованием, направленным телеграфом, работодатель запросил у истца объяснения о причинах неявки по месту направления в командировку дата.

В представленных дата объяснениях, изложенных уведомлении от дата, истец пояснил, что о причинах отказа от направления в командировку сообщил в уведомлениях от дата, дата.

Актом от дата было установлено, что полученное дата уведомление конкретных уважительных причин отказа от командировки не содержит, дата фио, явившись на работу, документов и иных сведений, свидетельствующих об уважительности причин отсутствия по месту командировки дата не представил.

Приказом N 7 от дата действие трудового договора, заключенного с фио прекращено, и он уволен с занимаемой должности дата по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания).

С приказом об увольнении истец был ознакомлен под подпись дата, и в этот же день получил под расписку трудовую книжку.

Указанные обстоятельства подтверждаются письменными материалами дела и ничем не опровергнуты.

Оценивая собранные по делу доказательства, суд полагает, что в судебном заседании нашли подтверждения факты совершения истцом дисциплинарных проступков, выразившихся в отказе от исполнения распоряжения работодателя о направлении в командировку, которые явились основанием для издания приказов N 10-Д от дата об объявлении выговора, приказа N 7 от дата об увольнении.

В соответствии со ст. 166 Трудового кодекса РФ служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Сведения и условия, подлежащие включению в трудовой договор (содержание трудового договора), определены в ст. 57 ТК РФ. Исходя из положений указанной статьи, условие о привлечении работника к командировкам не является обязательным условием трудового договора.

Таким образом, доводы истца о незаконности приказа о командировании по тому основанию, что условие о привлечении к командировкам не было включено в трудовой договор, являются несостоятельными. Вместе с тем, и анкета-заявка истца о приеме на работу и трудовой договор содержат указания о возможности направления работника в командировки.

Как следует из формулировки ст. 166 ТК РФ, решение о направлении в командировку принимается не по соглашению сторон, а по распоряжению работодателя.

Учитывая, что принятие необходимых кадровых решений относится к исключительной компетенции работодателя, работник не вправе предрешать вопрос о

неэффективности командировки и отказаться от выполнения приказа о направлении в командировку по данным мотивам. При отсутствии объективной возможности выполнить поставленные руководством задачи работник должен указать об этом в отчетах о проделанной работе, а не отказываться от исполнения поручения руководителя. Решение вопроса о целесообразности и эффективности направления в командировку в рассматриваемом случае в компетенцию работника не входило.

В соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Отказ работника поехать в командировку (за исключением отдельных категорий работников, которые не могут быть направлены в командировки или имеющих право от них отказаться (см. ст. ст. 203, 259, 268 ТК РФ)) может расцениваться как неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Следовательно, такой работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (по правилам ст. ст. 192 - 194 ТК РФ).

Ссылки истца на наличие индивидуального трудового спора с работодателем, получение уведомления о предстоящем увольнении в соответствии со ст. 180 ТК РФ, не могут быть приняты во внимание, поскольку указанные обстоятельства не освобождают работника от исполнения его трудовых обязанностей и не свидетельствуют об уважительности причин отказа от исполнения распоряжения о направлении в командировку.

Кроме того, как следует из материалов дела, исковое заявление было подано истцом в суд дата, т.е. после издания и ознакомления истца с приказом N 8 от дата о направлении в командировку. До издания приказа о направлении в командировку в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, указанные в ст. 382 ТК РФ, истец не обращался.

Гарантия работникам на отказ от направления в командировку, установленная ст. 259 ТК РФ, распространяется на ограниченный перечень случаев. В частности, отказ от служебной командировки в связи с фактическим осуществлением ухода за больным членом семьи должен быть подтвержден медицинским заключением. Доказательств наличия обстоятельств, с которыми закон связывает недопустимость направления работника в командировку без его письменного согласия, истцом не представлено.

Доводы истца о том, что цель командировки не соответствовала занимаемой им должности, а выполнение задач и функций, указанных в задании к служебной командировке, не предусмотрено его трудовым договором, судом отклоняются как противоречащие фактическим обстоятельствам дела, установленным судом.

Служебное задание, выданное истцу в связи с направлением в командировку предусматривало сбор данных для оценки себестоимости продукции.

Согласно должностной инструкции финансового менеджера, с которой фио был ознакомлен дата путем получения ее копии, в должностные обязанности работника входит сбор обработка и анализ информации, в том числе с применением

социологических и маркетинговых исследований (п. 2.2); по заданию работодателя проводить анализ экономической эффективности производственных процессов, себестоимости выпускаемой продукции (п. 2.9).

Как пояснено представителем ответчика в судебном заседании, разъяснения по выполнению служебного задания, приведенные в приложении к нему, основаны на Методических рекомендациях (инструкции) по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции лесопромышленного комплекса, утвержденных М. дата.

При таких данных отказ истца от выполнения поручаемой работы, полностью соответствующей его трудовой функции, при отсутствии иных обстоятельств, предусмотренных ст. 379 ТК РФ, а также без уважительных причин не может быть признан реализацией меры самозащиты работником своих прав.

Таким образом, указанные истцом обстоятельства не содержат сведений об уважительных причинах неисполнения трудовых обязанностей и не могли служить основанием для освобождения его от обязанности исполнять приказ работодателя о направлении в командировку.

Учитывая изложенное, суд приходит к выводу о правомерности применения к истцу дисциплинарных взысканий в виде выговора на основании приказа N 10-Д от дата и увольнения на основании приказа N 7 от дата, поскольку факты невыполнения истцом трудовых обязанностей, подтверждены доказательствами, которые соответствуют требованиям допустимости, относимости и достаточности, и не были опровергнуты истцом, такие обстоятельства могли повлечь применение к истцу дисциплинарных взысканий, а порядок их применения, предусмотренный положениями ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком соблюден.

Учитывая, что применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от дата), фио на момент совершения проступка, послужившего основанием для увольнения, дата имел дисциплинарные взыскания в виде замечания, наложенного приказом N 9-Д от дата, которое им не оспаривает, а также в виде выговора, наложенного приказом N 10-Д от дата за неисполнение приказа о направлении в командировку и совершил очередной дисциплинарный проступок, выразившийся в отказе исполнить приказ о направлении в командировку, суд считает, что у работодателя имелись основания для расторжения с ним трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Доводы истца о том, что он был дважды привлечен к дисциплинарной ответственности за один и тот же проступок в нарушение положений ст. 193 ТК РФ, основаны на ошибочном толковании норм закона.

Дисциплинарный проступок, как неправомерное действие характеризуется событием и составом.

Событием дисциплинарного проступка, за который к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде выговора приказом от дата N 10-Д являлся отказ работника от исполнения распоряжения работодателя о направлении в командировку дата, оформленного приказом от дата N 8.

Требованием содержащимся в уведомлении о переносе командировки, от дата истцу предписывалось исполнить приказ о направлении в командировку, прибыв по месту командировки дата, от исполнения данного поручения истец также отказался, что является событием отдельного дисциплинарного проступка, отсутствие уважительных причин неисполнения трудовых обязанностей подтверждает наличие его состава.

Тем самым, несмотря на наложенное приказом от дата N 10-Д дисциплинарное взыскание, с которым истец был ознакомлен под подпись, неисполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, что с учетом приведенного выше разъяснения Постановления Пленума ВС РФ N 2 от дата дает основания для признания правомерным увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Оценивая соответствие тяжести совершенного истцом проступка примененному к нему взысканию, суд учитывает систематичность нарушения истцом трудовой дисциплины, нежелание работника изменить поведение, несмотря на объявленные замечание и выговор, свидетельствующие о том, что истец позволяет относиться к труду недобросовестно и безответственно.

Приказы о применении дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения изданы после истребования у работника объяснений, в пределах месячного срока со дня обнаружения дисциплинарных проступков, с приказами работник ознакомлен под подпись в течение трех рабочих дней.

Оценивая соответствие тяжести совершенных истцом проступков примененным к нему взысканиям, суд учитывает систематичность нарушения трудовой дисциплины, нежелание работника изменить поведение, свидетельствующие о том, что истец позволяет относиться к труду недобросовестно и безответственно.

С учетом изложенного суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований о признании незаконными дисциплинарных взысканий, признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе.

В связи с тем, что увольнение истца произведено законно, требования об оплате времени вынужденного прогула удовлетворению также не подлежат.

Согласно нормам статей 21, 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда. Заработная плата выплачивается за отработанное время.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В силу ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В силу ч. 1 ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

Согласно п. 4.1 трудового договора от дата N 201 фиио установлен должностной оклад в размере сумма

Согласно п. 4.2 трудового договора работодатель вправе устанавливать системы премирования, стимулирующих выплат.

Предусмотренный трудовым договором размер должностного оклада указан также в приказе о приеме на работу N 201 от дата и соответствует размеру заработной платы финансового менеджера, установленному штатным расписанием наименование организации.

Согласно расчетным листкам, справкам о доходах физического лица фиио за 2018, датаг. по форме 2-НДФЛ истцу за спорный период начислены следующие суммы заработной платы, включая премию: дата - сумма, дата - сумма, дата - сумма, дата - сумма.

Проверяя правильность начисления фиио заработной платы на основании таблиц учета рабочего времени, справок 2-НДФЛ, расчетных листов, суд находит, что заработная плата за период трудовой деятельности истца у ответчика начислена работнику в полном объеме, в установленном трудовым договором размере, с учетом фактически отработанного времени, правильность расчета заработной платы истцом не опровергнута.

Получение начисленных сумм заработной платы истцом не оспаривается.

Разрешая заявленные требования о взыскании задолженности по заработной плате, суд отклоняет доводы истца об установлении ему по соглашению с работодателем заработной платы в размере сумма, поскольку допустимых и достоверных доказательств тому истцом не представлено.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями ч. 3 ст. 123 Конституции РФ и ст. 12 ГПК РФ, закрепляющих принципы состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

На основании ст. 60 ГПК РФ обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Документального подтверждения состоявшегося с ответчиком соглашения и обязанности работодателя выплачивать заработную плату в размере сумма истцом суду не представлено.

Размер заработной платы истца был оговорен трудовым договором, на условиях которого работодатель согласился принять истца на работу. Сам по себе факт отказа истца от подписания трудового договора не подтверждает его доводы о достижении с работодателем договоренности о выплате заработной платы в указанном им размере.

Ссылки истца в обоснование доводов об установлении заработной платы в размере сумма на приглашение, полученное от кадрового агентства на работу, не могут быть приняты во внимание, поскольку в силу части 1 статьи 135 ТК РФ, абзаца 5 части 2 статьи 57 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, в связи с чем представленные истцом документы являются не относимыми доказательствами.

Доводы истца о том, что ответчик подтвердил справками его средний заработок, не могут служить основанием для удовлетворения иска, поскольку начисленная и выплаченная истцу заработная плата включала в себя как оклад, так и премии, не являющиеся гарантированной формой оплаты труда. Вместе с тем, факт выплаты работнику вознаграждения в большем размере, чем должностной оклад, предусмотренный условиями трудового договора, даже при отсутствии каких-либо оснований, не порождает у работодателя обязанности и в дальнейшем выплачивать заработную плату в ином размере, чем предусмотрено условиями трудового договора.

Поскольку истцом не доказано согласование сторонами иных условий об оплате труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, чем указаны в трудовом договоре, приказе о приеме на работу и штатном расписании, оснований для начисления истцу заработной платы в большем размере, чем начислено и выплачено работодателем, не имеется.

При таких данных суд приходит к выводу, что обязательства по оплате труда ответчиком перед истцом исполнены надлежащим образом, заработная плата за спорный период выплачена истцу полностью, в связи с чем заявленные исковые требования о взыскании заработной платы и производные от них требования о взыскании компенсации за задержку выплаты неначисленной заработной платы удовлетворению не подлежат.

Нарушения трудовых прав истца действиями ответчика судом не установлено, доказательств причинения физических и нравственных страданий истцом суду не представлено, следовательно, не имеется оснований для удовлетворения требований о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда.

Судебные расходы при отказе в иске в соответствии со ст. 98 ГПК РФ присуждению с ответчика в пользу истца не подлежат.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 194 - 199 ГПК РФ, суд

решил:

В удовлетворении иска фио к наименованию организации о признании незаконными дисциплинарных взысканий, признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, компенсации судебных расходов - отказать.

Решение может быть обжаловано в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме в Московский городской суд через Мещанский районный суд адрес.