

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

28 февраля 2020 года

Советский районный суд г. Астрахани в составе:  
председательствующего судьи Марисова И.А.,  
с участием прокурора Корженевской И.С.,  
при секретаре Кулушевой А.О.,  
помощник судьи Сарина Н.К.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Гурьева Дениса Анатольевича к Обществу с ограниченной ответственностью «Максима» о признании незаконным увольнения, изменении формулировки увольнения, компенсации морального вреда, судебных расходов,

## У С Т А Н О В И Л:

Истец Гурьев Д.А. обратился в суд с иском к ООО «Максима» о признании незаконным увольнения, изменении формулировки увольнения, компенсации морального вреда, указав в обосновании иска, что 26.01.2018г. приказом о приеме на работу <номер>-к он был принят на работу в ООО «Максима» на должность менеджера по закупкам. Экземпляр трудового договора на руки не получал. 26.06.2019г. им было написано заявление на увольнение по собственному желанию с 09.07.2019г., которое было отдано <дата>г. секретарю <ФИО>11, о чем секретарь сделал соответствующую отметку о приеме. После подачи заявления он продолжил работу для отработки двухнедельного срока, но с <дата> по <дата> ушел на больничный. <дата> больничный лист <номер> был сдан в бухгалтерию, о чем главный бухгалтер сделал отметку. В связи с тем, что окончательный расчет и трудовую книжку ему не предоставили, <дата>г. им было отправлено заявление о выдаче трудовой книжки и трудового договора. Согласно, официальной <адрес> в сети Интернет письмо получено Ответчиком <дата>. <дата> он обратился в трудовую инспекцию с заявлением об оказании помощи в данной ситуации. <дата> было подано заявление в Астраханскую областную прокуратуру. <дата> им получено письмо Ответчика за <номер> от 22.07.2019г. с требованием явиться на работу для дачи объяснений об отсутствии на рабочем месте с <дата>. <дата> был направлен ответ на данное требование. <дата> им получена трудовая книжка, в нарушении требований п.4 и п.6 ст.81 ТК РФ об обязанности работодателя выдать трудовую книжку не позднее 3 дней с даты обращения работника. В трудовую книжку от 06.11.2009г. ТК-П <номер>, вкладыш в трудовую книжку ВТ-1 <номер> ответчик на основании приказа <номер>-к от 24.07.2019г. внес запись об увольнении за <номер> от 24.07.2019г. за прогул на основании подп. «а», п.6 части 1 ст.81 ТК РФ, с чем он не согласен, поскольку действия трудового договора, заключенного между ним и ответчиком, должно быть прекращено <дата> и расчет должен быть произведен в этот день. Копию приказа об увольнении за прогул не получал. Гурьев Д.А. по состоянию на дату увольнения 09.07.2019г. был освобожден от работы по причине временной нетрудоспособности, следовательно, причины отсутствия на рабочем месте были уважительными. Федеральная служба по труду и занятости в своем Письме от 05.09.2006г. <номер> разъяснила, что дата увольнения может приходиться на дни нахождения работника в отпуске и в период его временной нетрудоспособности. Увольнение может быть произведено по истечении срока, установленного ч.1 ст.80 Трудового кодекса РФ (двухнедельного срока), либо в срок, указанный в заявлении работника. Запрет на увольнение во время больничного установлен ч.6 ст.81 ТК РФ только для случаев увольнения работника по инициативе работодателя, то есть по основаниям, указанным в ч.1 ст.81 ТК РФ. Увольнение по собственному желанию к таким основаниям не относится. Поскольку Истец свое заявление об увольнении не отзывал, следовательно, ответчик обязан был <дата> издать приказ о расторжении договора с ним по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ. Все действия, связанные с применением к нему дисциплинарного взыскания, стали совершаться уже после подачи заявления об увольнении по собственному желанию и истечения двухнедельного срока предупреждения, что является проявлением злоупотребления Ответчиком своих прав. Просил суд признать незаконным увольнение на основании приказа <номер>-к от 24.07.2019г. за прогул, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ, обязать изменить формулировку основания увольнения Гурьева Д.А. на увольнение по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ, обязать ответчика оформить Гурьеву Д.А. дубликат трудовой книжки с исправлением в трудовой книжке от 06.11.2009г. ТК-П <номер>, вкладыш в трудовую книжку ВТ-1 <номер> на имя Гурьева Д.А. записи <номер> с увольнения «за прогул, подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» на «уволен по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ, взыскать расходы на представителя в размере 10 000 рублей.

Впоследствии истец в порядке ст. 39 ГПК РФ неоднократно свои исковые требования уточнял, окончательно просил суд признать незаконным его увольнение на основании приказа <номер>-к от 24.07.2019г. за прогул, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ, обязать изменить формулировку основания увольнения Гурьева Д.А. на увольнение по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ, взыскать судебные расходы на представителя в размере 10 000 рублей, компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

В судебном заседании истец Гурьев Д.А. и его представитель <ФИО>9, действующая на основании доверенности, заявленные исковые требования поддержали в полном объеме, просили суд иск удовлетворить.

В судебном заседании представитель ответчика ООО «Максима» <ФИО>10, действующий на основании доверенности, исковое заявление не признал, просил суд в удовлетворении исковых требований отказать.

Третье лицо <ФИО>11 в судебном заседании решение по делу оставила на усмотрение суда.

Суд, выслушав стороны, заключение прокурора, полагавшего, что требования истца подлежат частичному удовлетворению, изучив материалы дела, приходит к следующему.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (статья 1 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Конституция РФ провозглашает права человека, его права и свободы высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защиту – обязанностью государства (ст. 2) и устанавливает, что права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (ст. 18).

В судебном заседании установлено, что с <дата> Гурьев Д.А. состоял в трудовых отношениях с ООО «Максима» в должности менеджера по закупкам, что подтверждается трудовым договором от <дата>.

<дата> Гурьев Д.А. написал заявление на увольнение по собственному желанию с <дата>, которое было принято <дата> <ФИО>11

Как установлено судом, в срок указанный в заявлении истца, увольнение произведено не было, а также после <дата> работодатель приказ об увольнении работника по собственному желанию не издавал.

Так, в соответствии с Актом об отсутствии на рабочем месте, составленным ООО «Максима» от <дата> Гурьев Д.А. <дата> покинул рабочее место в 10-57 без объяснения причин и больше не явился.

Из акта об отсутствии на рабочем месте от <дата> следует, что 16 и <дата> менеджер по закупкам Гурьев Д.А. на рабочее место не явился.

Согласно, акта об отсутствии на рабочем месте от <дата> следует, что 18 и <дата> менеджер по закупкам Гурьев Д.А. на рабочее место не явился.

Приказом о прекращении (расторжении) трудового договора с работником <номер>-к от <дата> Гурьев Д.А. уволен за прогул пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на основании акта об отсутствии Гурьева Д.А. от <дата>, <дата>, <дата>, акта об отказе дать объяснения причин отсутствия от <дата>.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Увольнение по указанному основанию в силу ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации является одним из видов дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата> N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъясняется, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено в том числе за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата> N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, 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.

Из пояснений истца данных в судебном заседании следует, что <дата> им было подано заявление об увольнении с <дата>, однако с <дата> по <дата> он находился на больничном, что подтверждает листок нетрудоспособности 317629455931 выданный ГБУЗ <адрес> Городская поликлиника <номер>. Который им был представлен работодателю <дата>. Поскольку две недели отработки с момента подачи заявления истекли, он попросил выдать трудовую книжку, однако в выдаче ему отказано. В связи с чем, им он обратился в Государственную инспекцию труда в <адрес> с заявлением о проведении проверки.

В соответствии с ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Данное положение направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания. (Определение Конституционного Суда РФ от <дата> N 1178-О-О).

Как установлено в судебном заседании работодатель <дата> почтовым отправлением направил Истцу требование о явке на рабочее место для дачи объяснения.

Данное требование получено Истцом <дата>, в тот же день дан ответ, посредством направления почтовым отправлением

На момент издания приказа <номер>-к от <дата> объяснение Истца работодателем получено не было, так пояснил представитель Ответчика данное почтовое отправление было получено <дата>.

Течение сроков, с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Течение сроков, с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений (часть первая и вторая статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно положений ст. 80 ТК РФ Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Как установлено в судебном заседании заявление об увольнении по собственному желанию было подано Истцом <дата> таким образом двухнедельный срок предусмотренный ст. 80 ТК РФ истекал <дата>.

Вместе с тем Истец в своем заявлении указал конкретную дату увольнение <дата>. Ввиду того, что работодателем приказ об увольнении Истца <дата> работодателем не издавался суд приходит к выводу, что соглашение, предусмотренное ч. 2 ст. 80 ТК РФ между сторонами достигнуто не было в связи с чем трудовой договор с работником должен был расторгнут <дата>.

Положения части 6 ст. 80 ТК РФ в данном случае не применимы, так как работник, с учетом срока окончания временной нетрудоспособности <дата>, при прибытии на рабочее место <дата> выразил отказ от продолжения трудовых отношений с работодателем, что подтверждается материалами дела в том числе показаниями свидетелей Старцевой и Гоголюк.

Согласно статье 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В соответствии с трудовым законодательством, основанным на данных конституционных положениях, работник, реализуя право на свободу труда, вправе в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом заблаговременно в письменной форме.

Таким образом федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает в том числе возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, а также предоставляет возможность сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом.

Согласно общим принципам закрепленных в Трудовом кодексе РФ (ст.ст. 1,2) стороны трудового договора обязаны соблюдать общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

В силу части второй статьи 22 ТК РФ работодатель обязан, в частности: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, в том числе соблюдать и обеспечивать право работника на расторжение трудового договора с работодателем в любое время.

Как установлено в судебном заседании и не оспаривается сторонами, а так же подтверждено показаниями свидетелей, рабочее место Истца располагалось в одном помещении в котором трудовую функцию осуществляли работники иных юридических лиц, учредителем или/и исполнительным органом которых является <ФИО>12

Согласно представленного в материалы дела штатного расписания ООО «Максима», в штате данной организации предусмотрено 2 должности менеджера, 1 должность провизора.

В соответствии с данными персонализированного учета в ПФР предоставлялись, за июнь-июль 2019 года, на застрахованных лиц <ФИО>13 и Гурьева Д.А.

Как пояснила в судебном заседании <ФИО>11 она работала в должности секретаря ООО «Медлад», ее рабочее место располагалось в одном помещении с Истцом, кроме того она выполняла часть функции для иных юридических лиц в том числе ООО «Максима». <дата> ею было принято под роспись заявление на увольнение от Гурьева Д.А.

Согласно приказа <номер> на время отпуска генерального директора <ФИО>12 исполнение его обязанностей с <дата> по <дата> было возложено на <ФИО>14, при этом доказательств доведения до работников данного приказа не предоставлено, при том, что согласно должностной инструкции Истца он подчиняется непосредственно директору.

На основании вышеизложенного суд приходит к выводу, что работодателем не было соблюдено право работника на увольнение в любое время и избранный Истцом способ уведомления работодателя является надлежащим.

Заявление представителя Ответчика о пропуске срока на обращение в суд за разрешением трудового спора является необоснованным по следующим основаниям.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ (в редакции действующей на момент увольнения) работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Таким образом ст. 392 ТК РФ установлены специальные сроки обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров, а именно по спорам об увольнении работник вправе обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Как установлено в судебном заседании трудовая книжка получена Истцом <дата>, так же в указанную дату составлен акт об отказе с ознакомлением с приказом об увольнении, с настоящим иском истец обратился <дата>, в связи с чем суд приходит к выводу, что истцом срок на обращение в суд, предусмотренный ст. 392 ТК РФ не пропущен.

Согласно положений ст. 394 ТК РФ если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

В соответствии с данными трудовой книжки Истца после расторжения трудового договора с Ответчиком, Истец <дата> принят на работу в НГУЗ «Отделенческая больница <адрес> 1», рабочим днем предшествовавшим данной дате – <дата>.

Разрешая спор на основании установленных по делу обстоятельств с учетом собранных по делу доказательств, в том числе показаний свидетелей, руководствуясь ст. 56 ГПК РФ, положениями ст. ст. 81, 192 ТК РФ, Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от <дата> "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", учитывая, что бремя доказывания наличия оснований увольнения и соблюдения его порядка возложено на работодателя, однако таких доказательств в материалах дела не имеется, учитывая поданное заявление истцом об увольнении по собственному желанию, суд пришел к выводу о том, что увольнение истца на основании приказа от <номер>-к от <дата>, не может быть признано законным, удовлетворив требования Гурьева Д.А. об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию и даты увольнения на <дата>, что соответствует требованиям ст. 394 ТК РФ.

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

Руководствуясь ст. 237 ТК РФ, установив нарушение трудовых прав истца работодателем, учитывая характер и степень моральных страданий, испытанных истца в связи с незаконным увольнением, несвоевременным получением заработной платы и других причитающихся истцу при увольнении выплат, с учетом требований разумности и справедливости, суд полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей.

Разрешая вопрос о возмещении истцу расходов по оплате услуг представителя, руководствуясь положениями ст. ст. 98, 100 ГПК РФ, суд полагает необходимым взыскать с ответчика в пользу истца расходы на оплату услуг представителя в размере 10000 рублей.

В соответствии с требованиями части 1 ст. 103 ГПК РФ с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина, исходя из размера, установленного пунктом 1 части 1 ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации в размере 600 рублей.

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

**Р Е Ш И Л :**

Иск Гурьева Дениса Анатольевича к Обществу с ограниченной ответственностью «Максима» о признании незаконным увольнения, изменении формулировки увольнения, компенсации морального вреда, судебных расходов удовлетворить частично.

Признать увольнение Гурьева Дениса Анатольевича по пп. «а» п. 6 ч. 1 статьи 81 ТК РФ за прогул приказом <номер>-к от <дата> незаконным.

Изменить формулировку основания увольнения Гурьева Дениса Анатольевича на расторжение трудового договора по инициативе работника ч. 3 ст. 77 ТК РФ с <дата>.

Взыскать с ООО «Максима» в пользу Денисова Анатольевича возмещение морального вреда в размере 5000 рублей, расходы по оплате услуг представителя в размере 10000 рублей.

Взыскать с ООО «Максима» в доход Муниципального образования «<адрес>» государственную пошлину в размере 600 рублей.

Решение может быть обжаловано в Астраханский областной суд в течение одного месяца с момента изготовления полного текста решения.

Полный текст решения изготовлен 06 марта 2020 года.

Судья И.А. Марисов