

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

13 февраля 2020 года

г. Буинск

Буинский городской суд Республики Татарстан в составе:

председательствующего судьи Хайбуллиной И.З., с участием помощника прокурора ФИО2, при секретаре ФИО3, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО1 к <данные изъяты> о восстановлении на работе и оплате периода незаконного лишения возможности трудиться

установил:

ФИО1 обратилась в суд к <данные изъяты> (после замены ответчика) с вышеуказанным иском.

В обоснование своих требований истец указала, что она с ДД.ММ.ГГГГ работала в должности воспитателя <данные изъяты> Приказом № лс от ДД.ММ.ГГГГ была освобождена от занимаемой должности в связи с незаконным обвинением в пропаше одного новогоднего подарка, стоимостью <данные изъяты> рублей. Заведующая детского сада ФИО4 назвав ее воровкой, заставила написать заявление об увольнении по собственному желанию. Заявление ею было написано в состоянии шока, так как ей угрожали.

Считает увольнение незаконным, поскольку заявление об увольнении было написано ею по принуждению психологического и морального давления руководителя организации.

Просит восстановить ее на работе в <данные изъяты> в должности воспитателя; взыскать с ответчика в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по день восстановления на работе.

В судебном заседании истец ФИО1 заявленные требования поддержала, по изложенным в иске основаниям, дополнительно пояснила, что ее руководитель детского сада ее незаконно обвинила в краже детского подарка, организовала проверку в ее отношении антикоррупционной комиссией, незаконно не восстановила в должности после подачи ею заявления об отзыве заявления об увольнении, сообщив, что ее

работа уже распределена среди других воспитателей. Считает, что заведующая детского сада все это совершила из-за личных неприязненных отношений.

Представитель ответчика <данные изъяты> - заведующая детским садом ФИО4 иск не признала, в возражение указала, что какого либо давления с ее стороны на воспитателя ФИО1 ей не оказывалось, действительно ДД.ММ.ГГГГ ей стало известно, что в младшей группе, где воспитателями являлись ФИО1 и ФИО5 потерялся один новогодний подарок и они собрали деньги с родителей на недостающий подарок, после беседы о недопустимости сбора денег с родителей, ФИО1 и ФИО5 написали объяснительные и заявления об увольнении по собственному желанию.

Представители третьего лица, не заявляющего самостоятельных требования, привлеченного судом, МКУ «Управление образования Буинского муниципального района» ФИО6 и ФИО7 иск не признали, пояснили, что при увольнении ФИО1 каких либо нарушений трудового законодательства со стороны руководителя <данные изъяты> ФИО4 допущено не было.

Выслушав объяснение сторон, заключение прокурора, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно п. 3 ч. 1. ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

В соответствии со 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.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 22 Постановления от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части 1 статьи 77, статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации) судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Как установлено судом и следует из материалов дела, ФИО1 работала в <данные изъяты> в должности младшего воспитателя со ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ по трудовому договору от ДД.ММ.ГГГГ.

Приказом № ЛС от ДД.ММ.ГГГГ была уволена с должности воспитателя по инициативе работника, п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В исковом заявлении истец указала, что заявление об увольнении она написала под давлением руководителя детского сада, обвинившего ее в утере новогоднего детского подарка.

С учетом позиции истца по делу, юридически значимыми обстоятельствами при разрешении настоящего спора являются обстоятельства, подтверждающие факт наличия или отсутствия ее волеизъявления на увольнение по собственному желанию.

В таком случае в силу вышеприведенных правовых норм бремя доказывания вынужденного характера увольнения законом возложено на истца.

Доказательств совершения ответчиком каких-либо действий, направленных на принуждение истца к увольнению, истцом суду не представлено и в ходе рассмотрения дела не установлено.

Исследованные судом материалы дела свидетельствуют, что увольнение истца с работы у ответчика произведено по собственному волеизъявлению истца, порядок оформления прекращения трудовых отношений соблюден, а подача заявления под принуждением ответчика не доказана.

Последовательные действия истца ФИО1, выразившиеся в подаче написанного лично заявления на увольнение с ДД.ММ.ГГГГ, получение полного расчета, ознакомление с соответствующим приказом работодателя от ДД.ММ.ГГГГ и проставление на нем подписи в отсутствие возражений, подтверждают то, что при волеизъявлении истца на увольнение с работы с конкретной даты была достигнута между

сторонами договоренность о расторжения трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, что в полной мере согласуется с предписанием ч. 2 ст. 80 ТК РФ.

Истец, заявляя о вынужденном характере увольнения, ссылается на необоснованное обвинение в краже одного новогоднего подарка, предназначенного для детей, выдвинутое заведующей детским садом ФИО4

В судебном заседании из пояснений ФИО4 и свидетелей ФИО9, ФИО10, ФИО11, ФИО12 и ФИО8 следует, что действительно в <данные изъяты> произошел инцидент связанной с пропажей новогоднего подарка, заведующая садиком в присутствии свидетелей и самих воспитателей, указала воспитателям о недопустимости сбора денег на подарки с родителей и за несвоевременное уведомление о пропаже подарка ее как руководителя детского сада для урегулировании вопроса без привлечения родителей воспитанников детского сада.

Однако очевидцы разговора, произошедшего между истцом ФИО1 и заведующей детского сада ФИО4, свидетели ФИО9, ФИО10, ФИО11, ФИО12, присутствовавшие на собрании ДД.ММ.ГГГГ указали, что какого-либо давления со стороны ФИО4 на ФИО1 и ФИО5 не оказывалось, разбиралась ситуация с утерянным новогодним подарком и сбором денег с родителей, после чего воспитатели ФИО5 и ФИО1 написали объяснительные и заявления об увольнении по собственному желанию.

Свидетель ФИО13, допрошенная в суде в качестве свидетеля, подтвердила факт сбора денег родителями на один новогодний подарок по инициативе самих родителей. Однако обстоятельства увольнения ФИО13 не известны.

Аудиозаписи разговоров, произведенные ФИО1 не содержат доказательств, что ФИО4 или иное лицо оказывало давление на ФИО1 и требовало написать заявление об увольнении. В записях имеются лишь обсуждения сложившейся ситуации.

В отношении ФИО1 по факту пропажи новогоднего подарка каких-либо мер дисциплинарного взыскания не было принято, оснований для подозрения, что подарок пропал по ее вине не имеется. Таких оснований не установила и комиссия при МКУ «Управление образования Буинского муниципального района».

По результатам проверки по обращению ФИО1 ФИО4, заведующей <данные изъяты> было объявлено замечание. При этом в приказе № л/с от ДД.ММ.ГГГГ (очевидно опечатка, необходимо 2020 год) не указано за совершение каких действий объявлено дисциплинарное взыскание.

Представители третьего лица МКУ «Управление образования Буинского муниципального района» в судебном заседании пояснили, что замечание объявлено за неразрешение сложившейся ситуации мирным путем, а нарушений в порядке увольнения ФИО1 не установлено, ФИО1 было рекомендовано обратиться в суд. ФИО4 действовала в рамках своих полномочий по приему и увольнению работников детского сада.

Поскольку истица не представила суду доказательств, что подача заявления об увольнении по собственному желанию явилась следствием оказания давления на нее со стороны работодателя, суд приходит к выводу о добровольном волеизъявлении истицы на увольнение по собственному желанию.

В совокупности указанные выше обстоятельства свидетельствуют о совершении истцом последовательных действий с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в день подачи заявления.

Основания для взыскания с работодателя в пользу истца оплаты периода незаконного лишения возможности трудиться за период со дня увольнения до дня рассмотрения иска о восстановлении на работе отсутствуют, так как истец не представила суду никаких доказательств того, что не на основании собственного добровольного волеизъявления, а именно по вине работодателя она была лишена возможности трудиться и получать заработную плату.

С приказом об увольнении ФИО1 ознакомлена ДД.ММ.ГГГГ, о чем имеется ее подпись, другая дата ознакомления с приказом ею не проставлена, трудовую книжку получила в тот же день, расчет произведен, что истцом не оспаривается. Таким образом, основания для удовлетворения исковых требований ФИО1 о восстановлении на работе и оплате периода незаконного лишения возможности трудиться отсутствуют.

Руководствуясь ст.ст. 12, 56, 194 - 198, ГПК РФ, суд

решил:

В удовлетворении иска ФИО1 к <данные изъяты> о восстановлении на работе и оплате периода незаконного лишения возможности трудиться, отказать в полном объеме.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Верховный Суд Республики Татарстан через Буинский городской суд в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено 20 февраля 2020 года

Судья И.З. Хайбуллина

Копия верна

Судья И.З. Хайбуллина