Р Е Ш Е Н И Е

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

"дата"

Ленинский районный суд Н.Новгорода в составе председательствующего федерального судьи Гришиной Н.А.,

с участием прокурора Демидовой Н.В.,

при секретаре Громовой А.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Разводовой Ю.Ю. к ООО «СТД» о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

Разводова Ю.Ю. обратилась в суд с иском к ООО «СТД» о восстановлении на работе в должности заместителя директора по кадровым вопросам, указывая на то, что "дата" была уволена за прогул, которого не совершала, поскольку с "дата" работодатель не допускал ее до рабочего места, вход на территорию предприятия был ограничен, ликвидирован пропуск и до этой даты ей было сообщено, что она уволена по сокращении численности штата. Кроме того, заявляет о нарушении порядка увольнения. В связи с незаконным увольнением просит взыскать с ответчика оплату за все время вынужденного прогула с 14.08.2018 г. из расчета ежемесячной оплаты труда 30.000 руб. Полагает, что незаконными действиями ответчика нарушены ее трудовые права, чем причинен моральный вред, в счет компенсации которого просит взыскать 120.000 руб. Также Разводова Ю.Ю., полагая, что ей в период работы у ответчика не в полном объеме произведена выплата причитающихся сумм, предъявляет требование о взыскании с ООО «СТД» задолженности по заработной плате за "дата" - 27.500 руб. и с "дата" по "дата" - 10.272,13 руб.

В судебном заседании истица Разводова Ю.Ю. поддержала исковые требования в полном объеме.

Представитель ООО «СТД» Шургалин И.Н. выразил несогласие с предъявленным иском, пояснив, что истица была уволена за имевший место длительный невыход на работу без уважительных причин и в полном соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством, с учетом тяжести совершенного дисциплинарного проступка, во время трудовых отношений и при увольнении никакой задолженности по заработной плате и иным причитающимся выплатам перед ней не имелось.

Выслушав доводы сторон, проверив материалы дела, заслушав заключение прокурора, суд находит иск обоснованным и подлежащим удовлетворению.

В соответствии со ст.81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: 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);

В силу 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: выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии со ст.394 ТК РФ, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

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.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В судебном заседании установлено, что Разводова Ю.Ю. "дата" была принята на работу в ООО «СТД» в должности заместителя директора по кадровым вопросам и между сторонами был заключен трудовой договор "номер" по основной работе на неопределенный срок (л.д."номер").

Согласно трудовому договору, заключенного сторонами, местом работы истца определена территория по "адрес".

Приказом "номер" от "дата" трудовой договор с Разводовой Ю.Ю. - заместителем директора по кадровым вопросам был прекращен по п.п. «а» п.6 ст.81 ТК РФ - прогул в период с "дата" по "дата" (л.д."номер").

Суд тщательно проверил доводы Разводовой Ю.Ю., заявленные как основание иска, о том, что нарушен порядок ее увольнения, и полагает, что исследованными по делу доказательствами таковые нашли свое достаточное обоснование.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

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.

"дата" между сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, которым истцу была установлена рабочая неделя в количестве 4-х часов (0,1 ставки), с двумя выходными днями - суббота, воскресенье (л.д."номер").

В соответствии с Правилами внутреннего распорядка, п.6.5 - при работе на условиях неполного рабочего времени, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), время начала работы устанавливается с "время", продолжительность рабочего времени составляет: 0,1 % ставки - 4 часа в неделю, 48 минут в день.

В трудовом договоре истицы имеется ее собственноручная подпись о том, что она ознакомлена с Правилами внутреннего трудового распорядка.

В материалы дела ответчиком представлены докладные и акты, составленные в период с "дата" по "дата", которыми зафиксирован факт отсутствия Разводовой Ю.Ю. на рабочем месте в течение всего дня с "время" до "время" (л.д."номер").

Между тем, актом "номер" от "дата" подтверждается, что на период с "дата" по "дата" включительно Разводовой Ю.Ю. был выдан листок нетрудоспособности (л.д."номер").

"дата", "дата", "дата" и "дата" ООО «СТД» истребовало от Разводовой Ю.Ю. объяснения об отсутствии на рабочем месте с "дата" (л.д."номер").

Согласно ст.193 ТК РФ, 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.

Непредоставление 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.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Из письменных доказательств, представленных суду и обозначенных выше бесспорно подтверждается, что о невыходе Разводовой Ю.Ю. на работу работодателю, из им же составленных докладных и актов, стало известно "дата"

Из приказа об увольнении также следует, что Разводова Ю.Ю. уволена за прогул, совершенный с "дата" по "дата"

Следовательно, днем обнаружения прогула Разводовой Ю.Ю. для ООО «СТД» следует расценивать именно "дата", в этот же день от нее было истребовано объяснение.

Таким образом, дисциплинарное взыскание в виде прогула могло быть применено не позднее "дата"

Кроме того, издавая "дата" приказ об увольнении, ООО «СТД» прекратил по своей инициативе трудовые отношения с Разводовой Ю.Ю. "дата", поэтому с "дата" истица не была обязанной, как работник, перед ООО «СТД» исполнять трудовые обязанности и подчиняться Правилам внутреннего распорядка.

Поэтому, после этой даты ООО «СТД» не вправе осуществлять относительно Разводовой Ю.Ю. распорядительные действия, в том числе, истребовать объяснения причин не выхода на работу.

А Разводова Ю.Ю., в свою очередь, не обязана была осуществлять трудовую функцию в интересах ООО «СТД» с "дата" и присутствовать на рабочем месте, т.е. и не могла совершить прогул с "дата" по "дата"

Как разъяснено Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

Оценив в совокупности все исследованные по делу фактические и юридически значимые обстоятельства по делу, суд приходит к однозначному выводу о том, что увольнение Разводовой Ю.Ю. произведено ООО «СТД» с нарушением установленного трудовым законодательством порядка, что является достаточным основанием для принятия судом решения о восстановлении истицы на работе в должности заместителя директора по кадровым вопросам.

В силу ст.211 ГПК РФ решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

Признавая увольнение Разводовой Ю.Ю. по п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ на основании приказа "номер" от "дата" незаконным, суд, с учетом требований ст.ст.394, 234 ТК РФ приходит к выводу о необходимости взыскания в пользу истца заработной платы за время вынужденного прогула с "дата" по "дата" (день вынесения настоящего судебного акта).

При этом, суд указывает, что, поскольку ООО «СТД» с нарушением законодательства прекратил трудовые отношения с истицей, то период вынужденного прогула начинает течь именно "дата", независимо от доказанности наличия, либо напротив, прогула в период с "дата" по "дата"

В соответствии с частью 1 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.7 ст.139 ТК РФ).

В соответствии с дополнительным соглашением от "дата", заключенным сторонами к трудовой договору, Разводовой Ю.Ю. установлен должностной оклад в сумме 25.000 руб. в месяц.

И, исходя, из установленной величины рабочего времени 0,1 ставки, к расчету принимается месячная заработная плата истицы в сумме 2.500 руб.

Из справок 2 НДФЛ усматривается, что именно данный размер заработной платы выплачивался истице работодателем.

Как явствует из справок о заработной плате Разводовой Ю.Ю. таковая за 9 месяцев до увольнения составляет 25.952,38 руб. Сведений о выплатах в ином периоде материалы дела не содержат.

При определении размера подлежащей взысканию оплаты за время вынужденного прогула, суд исходит из положений ст.139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922.

"расчет" 98,08 руб. - среднедневной заработок.

Период вынужденного прогула с "дата" по "дата" при установленном трудовым договором графике - ... дн.

Таким образом, оплата за время вынужденного прогула, подлежащая взысканию, с ответчика в пользу истца составит: "расчет" 15.300,48 руб.

Судом достоверно установлено, что ООО «СТД» были нарушены трудовые права Разводовой Ю.Ю. в результате незаконного увольнения, незаконного привлечения к дисциплинарной ответственности, она не имела возможности выполнять прежнюю трудовую функцию, не получала оплаты за труд, поэтому подлежит удовлетворению требование о компенсации морального вреда.

Согласно разъяснению, содержащемуся в п.63 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации ТК РФ", 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 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 (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого 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.

Аналогичные критерии определения размера компенсации морального вреда содержатся в п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда".

Учитывая обстоятельства увольнения Разводовой Ю.Ю. с работы у ответчика, поведение сторон в сложившихся спорных правоотношениях, конкретные обстоятельства дела, характер нарушенных прав, нравственные страдания, причиненные истцу, степень вины ответчика, и исходя из требований разумности и справедливости, суд считает необходимым взыскать в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10.000 руб.

Вместе с тем, заявленное Разводовой Ю.Ю. требование о взыскании невыплаченной заработной платы за "дата" в сумме 27.500 руб. и с "дата" по "дата" - 10.272,13 руб. удовлетворению не подлежат.

Как уже было указано выше, заработная плата истца, установленная трудовым договором, составляла 2.500 руб. в месяц.

Из справок 2 НДФЛ следует, что заработная плата, исходя из установленного размера выплачена, что, в частности, не оспаривается истцом.

Однако, Разводова Ю.Ю., заявляя данные требования указывает, что ее ежемесячная заработная плата составляла 30.000 руб., из которых 2.500 руб. ей перечислялось официально на банковскую карту, а 27.500 руб. она получала наличными денежными средствами в кассе предприятия.

Доказательств, свидетельствующих о том, что между сторонами трудового договора в установленном порядке было достигнуто соглашение об ином размере заработной платы, нежели, исходя из оклада 25.000 руб. при 0,1 ставки, либо, что ООО «СТД» на регулярной основе осуществляло оплату труда Разводовой Ю.Ю. в ином порядке, отличном от условий трудового договора, суду не представлено и материалы дела не содержат.

Из норм Трудового кодексаРоссийской Федерации вытекает, что закон придает юридическое значение только официальной заработной плате (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с чем, даже при установлении достаточных данных о выплате «неофициальной» заработной платы, это не может повлечь за собой взыскания таких сумм в качестве оплаты труда работника, поскольку выплата неофициальной зарплаты не порождает никаких позитивных юридических последствий.

В соответствии со ст.333.19 НК РФ подлежит взысканию с ООО «СТД» госпошлина в размере 1.212,02 руб.

С учетом изложенного и руководствуясь ст.ст.12, 56, 194, 198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Восстановить Разводову Ю.Ю. на работе в ООО «СТД» в должности заместителя директора по кадровым вопросам с "дата"

Взыскать с ООО «СТД» в пользу Разводовой Ю.Ю. оплату за время вынужденного прогула за период с "дата" по "дата" в сумме 15.300 (пятнадцать тысяч триста) руб. 48 коп., компенсацию морального вреда 10.000 (десять тысяч) руб.

В остальной части иска Разводовой Ю.Ю. к ООО «СТД» отказать.

Взыскать с ООО «СТД» госпошлину в доход местного бюджета в сумме 1.212 (одна тысяча двести двенадцать) руб. 02 коп.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению, но может быть обжаловано в Нижегородский областной суд через районный суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Федеральный судья:                                                               Н.А.Гришина