

■ ■ . РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Смольнинский районный суд города Санкт-Петербурга в составе председательствующего судьи Королевой Н.А,
При секретаре Орловой Ж.Е.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску «...» к «...» о признании приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, обязанности выплатить страховые взносы, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец «...» обратилась, в суд с иском к ООО «...» об изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обосновании исковых требований указывает, что «...» года была принята на работу в туристическую компанию ООО «...» на должность «...». Трудовой договор на руки выдан не был, с приказом о приеме на работу, с правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлена не была, все условия трудового договора были объявлены устно.

«...» года утром в устной форме истца отстранили от работы и попросили сдать пропуск в бизнес-центр, в выдаче каких-либо документов, подтверждающих отстранение от работы или увольнении истцу было отказано, также было отказано в выдаче трудовой книжки и полном расчете. К рабочему месту истца не пустили и запретили ей появляться в офисе. В дальнейшем, ни руководитель, ни единственный другой сотрудник компании не шли на контакт с истцом ни по телефону, ни по электронной почте.

«...» года истцом была написано заявление в Государственную инспекцию труда о нарушении ее трудовых прав работодателем. ГТИ выдано предписание.

Истец указывает, что окончательный расчет с ней произведен не полностью, поскольку по договоренности с руководителем ее заработная плата составляла после выплат «...», которые выплачивались наличными в течение всего времени работы за каждый месяц. Не произведен расчет компенсации за неиспользованный отпуск, не выданы справки по форме 2-НДФЛ, вследствие чего не может подтвердить размер, заработка и суммы отчислений НДФЛ.

Также указывает, что с «...» года и по настоящее время не может устроиться на работу, вначале по причине невыдачи трудовой книжки, а потом по причине внесения работодателем не соответствующей действительности записи в трудовой книжке.

Кроме того, истец указывает, что своими незаконными действиями ответчик причинил моральный вред. Из-за всего-происходящего у истца начались головные боли и обострился гастрит, стала страдать бессонницей.

Уточнив свои исковые требования просит признать приказ «...» незаконным, изменить формулировку увольнения, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, обязать выплатить страховые взносы, взыскать компенсацию морального вреда.

Истец «...» в судебное заседание явилась, уточненные исковые требования поддержала в полном объеме.

Представители ответчика ООО «...» по доверенности «...» в судебное заседание явились, исковые требования не признали, представили суду письменные возражения, суду сообщили, что процедура увольнения соблюдена, оснований для изменения формулировки увольнения не имеется, выплата заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск за период с даты увольнения «...» года по «...» года дату письменного ознакомления истца с приказом о прекращении трудового договора произведена в полном объеме. Выплаты произведены в соответствии с предписанием трудовой инспекции. Размер заработной платы в сумме «...» не подтверждаются штатным расписанием, трудовым договором, приказом о приеме на работу, изданным ответчиком, справкой по форме 2-НДФЛ. Страховые взносы были перечислены ответчиком в полном объеме.

Суд, выслушав истца, представителя ответчика, исследовав материалы дела, находит исковые требования подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с ч.1 ст.392 ТК РФ, работник имеет право обратиться 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.

Согласно копии трудовой книжки «...» года истица «...» принята на работу в ООО «...» на должность «...».

Согласно приказа о приеме на работу и копии трудового договора истица была принята-на работу с окладом «...»

«...» года приказом Истица «...» уволена по п.п. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ с формулировкой за прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин (л.д. «...»).

Согласно данного приказа основанием для увольнения «...» послужила служебная записка от «...» года, акт о прогуле от «...» года.

В соответствии с п. 6 ст. 81 ТК РФ. трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) 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);

Согласно п. 23 Постановления Пленума ВС РФ «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 соответствии со ст. 192 ТК РФ увольнение является дисциплинарным взысканием и перед применением данного вида дисциплинарного взыскания в соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

«...» года составлен акт о прогуле, где указано, что «...» года генеральным директором была получена служебная записка об отсутствии на рабочем месте «...»года руководителя отдела приема «...». В соответствии со ст. 193 ТК с «...» были истребованы объяснения в письменной форме.

В этот же день составлен акт о непредставлении работником письменного объяснения в связи с совершением дисциплинарного проступка, где указано, что «...» было предложено представить до «...» года письменное объяснение по поводу совершенного «...» года прогула.

Допрошенный в качестве свидетеля генеральный директор «...» суду показал, что «...» являлась сотрудником ООО «...». Учитывая, что «...» на контакт не выходила, никаким образом объяснения с нее затребованы не были. Письменного уведомления в адрес ее регистрации по поводу дачи объяснений не направлялось.

Допрошенный в качестве свидетеля коммерческий директор «...» суду показал, что им «...» года был составлен акт о прогуле «...» года.

На вопрос суда, каким образом у «...» истребовались письменные объяснения свидетель сообщил, что лично звонил ей каждый день на мобильный телефон, но абонент не отвечал. Письменного уведомления о даче объяснений по факту прогула в адрес истца не направлялось.

Таким образом, суд считает, что ответчиком был нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания.

Данные нарушения закона со стороны ответчика являются грубыми и сами по себе влекут незаконность увольнения истца.

Таким образом, суд считает, что увольнение произведено незаконно, так как ответчиком нарушена процедура увольнения, предусмотренная ст.193 ТК РФ.

Согласно ч. 4 ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным суд по заявлению работника, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

С учетом изложенного, суд пришел к выводу, что требования истца об изменении

формулировки увольнения являются обоснованными и подлежат удовлетворению в соответствии с частью 5 ст. 394 ТК РФ.

В соответствии с частью 7 ст. 394 ТК РФ если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом.

С учетом данной нормы истец не просит восстановить ее на работе, а просит изменить формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию, дата ее увольнения в связи с удовлетворением ее требований об изменении формулировки увольнения считается день вынесения решения суда- «...».

Статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Это положение закона согласуется с ч. 8 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которой выплата работнику среднего заработка за время вынужденного прогула при разрешении споров об увольнении связывается, с тем, препятствовала ли неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке поступлению работника на другую работу.

Таким образом, право на возмещение неполученного заработка связывается законом именно с лишением работника возможности трудиться, а ненаправление работодателем уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте само по себе не является основанием для взыскания среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки. Вместе с тем, в случае направления такого уведомления работодатель освобождается от какой-либо ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Материалами дела подтверждается, что заработная плата и время вынужденного прогула с «...» года по «...» года дату получения трудовой книжки, а также компенсация за неиспользованный отпуск ответчиком ООО «...» .выплачена (л.д. «...»).

В судебном заседании истец сообщила, что не пыталась трудоустроиться.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями п. 3 ст. 123 Конституции РФ и ст. 12 ГПК РФ, закрепляющих принцип 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.

Таким образом, истица не представила суду каких-либо доказательств невозможности трудоустройства в период с «...» года по настоящее время, в связи с чем отсутствуют основания для взыскания заработной платы за время вынужденного прогула.

Не подлежат удовлетворению требования Истца об обязанности ответчика выплатить страховые взносы, поскольку Ответчиком материалы дела представлены документы, а именно справки МИ ФНС № «...» по Санкт-Петербургу с указанием сумм налога на доходы физических лиц, начисленного и оплаченного ООО «...», протоколы приема индивидуальных сведений Пенсионного фонда по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, с приложением описи сведений, передаваемых страхователем в пенсионный фонд, из которых видно, что все страховые взносы за Истца были перечислены ответчиком в полном объеме.

Согласно ст. 237 ТК РФ, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размера его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Ч. 9 ст. 394 ТК РФ предусматривает, что 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.

Пленум Верховного Суда РФ в ч. 2 п. 63 Постановления от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что, поскольку Трудовой кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников. Суд в силу абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 ТК РФ 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.

Суд считает, что увольнение работника без соблюдения процедуры увольнения, влечет для работника отрицательные последствия в виде нравственных переживаний, соответственно, истцу причинен моральный вред действиями Ответчика. Однако требование о взыскании компенсации морального вреда в сумме «...» суд считает необоснованно завышенным и не соответствующим требованиям разумности и справедливости.

Учитывая обстоятельства дела, объем, и характер причиненных истцу нравственных страданий, а также с учетом требований разумности и справедливости - суд полагает, что; размер компенсации морального вреда достаточный в сумме «...» рублей.

На основании ч. 1 ст. 103 ГПК РФ с ответчика ООО «...» подлежит также взысканию государственная пошлина доход государства по требованиям неимущественного характера.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194-198 ТК РФ, суд
РЕШИЛ:

Признать приказ «...» «...» года ООО «...» об увольнении «...» по п.а п.6 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей – прогулом, незаконным.

Признать «...» уволенной из ООО «...» «...» года по ч.1 ст. 80 Трудового Кодекса РФ - собственное желание.

Обязать ООО «...» изменить формулировку основания увольнения и дату увольнения в трудовой книжке.

Взыскать с ООО «...» в пользу «...» компенсацию морального- вреда в сумме «...» рублей.

Взыскать с ООО «...» государственную пошлину в доход государства в размере «...» рублей.

В остальной части иска отказать.

Решение может быть обжаловано в Санкт-Петербургский городской суд в течение 10 дней.

Решение изготовлено в окончательной форме 26.12.2011 года.

Судья

Петерс

подпись

Н.А. Королева

