

РЕШЕНИЕ
именем Российской Федерации

■ 2023 года

г. Москва

Лефортовский районный суд г. Москвы
в составе председательствующего судьи ■
при секретаре судебного заседания ■
с участием прокурора ■
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № ■/2023
(УИД ■) по иску ■ к ■
■» о восстановлении на
работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации
морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

истец обратился в суд с настоящими исковыми требованиями к ответчику, ссылаясь на то, что ■ принят на работу в ■ ■ ■ ■ ■ на должность заместителя генерального директора в соответствии с трудовым договором. Приказом от ■ № 1-дв к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с отсутствием на рабочем месте ■ ■ ■ ■ ■, приказом от ■ № 9-к трудовой договор с истцом расторгнут на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с совершением прогула. Истец полагает увольнение незаконным, поскольку прогула не совершал, находился на рабочем месте по адресу: г. Москва, ■ ■ ■ ■ ■, где в вышеуказанные даты выполнял трудовые обязанности.

Основываясь на изложенном, истец просит суд восстановить его на работе в ранее занимаемой должности, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, компенсацию морального вреда в размере ■ ■ руб.

В судебное заседание истец ■ не явился, реализовал свое право на участие через представителей по доверенности, ордеру – ■ ■ ■ ■ ■, которые исковые требования поддержали, просили иск удовлетворить.

Представитель ответчика ■ ■ ■ ■ ■ по доверенности ■ ■ ■ ■ ■ в судебное заседание явился, против удовлетворения заявленных требований возражал по доводам, указанным в письменных возражениях на иск.

Выслушав явившихся лиц, заключение прокурора, полагавшего, что исковые требования не подлежат удовлетворению, изучив материалы дела, оценив представленные доказательства в их совокупности, с учетом требований ст. 56 ГПК РФ и по правилам ст. 67 ГПК РФ, суд приходит к следующему.

Частью 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

Согласно части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим кодексом.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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. 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 (части первая - шестая данной статьи).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что 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).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, об увольнении его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 г. N 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. N 1793-О, от 24 июня 2014 г. N 1288-О, от 23 июня 2015 г. N 1243-О, от 26 января 2017 г. N 33-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. 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.

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 (пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Согласно ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации 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 соответствии со ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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 размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Как установлено в судебном заседании и следует из материалов дела, [REDACTED] принят на работу в [REDACTED] на должность заместителя генерального директора в соответствии с трудовым договором.

Согласно п. 6 трудового договора рабочим местом работника является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, прямо или косвенно находящееся под контролем работодателя. В реквизитах сторон трудового договора указан единственный адрес работодателя – г. Москва, [REDACTED]. Данный адрес также указан в качестве адреса организации в выписке из ЕГРЮЛ. Согласно трудовому договору истцу установлена пятидневная сорокачасовая рабочая неделя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Правилами внутреннего трудового распорядка [REDACTED] утвержденными [REDACTED], установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, время начала работы – 9:00, время окончания работы – 18:00.

Приказом от [REDACTED] № 1-дв к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с отсутствием на рабочем месте [REDACTED], приказом от [REDACTED] № 9-к трудовой договор с истцом расторгнут на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с совершением прогула.

Из актов об отсутствии истца на рабочем месте от [REDACTED], [REDACTED] следует, что истец в вышеуказанные даты отсутствовал на рабочем месте по адресу: г. Москва, ул. [REDACTED], акты подписаны генеральным директором, коммерческим директором [REDACTED], арендатором помещения по вышеуказанному адресу. Факт отсутствия истца на рабочем

месте в судебном заседании подтвердили свидетели [REDACTED] и [REDACTED] подтвердили обстоятельства отсутствия истца на рабочем месте.

В связи с отсутствием истца на рабочем месте у него затребованы письменные объяснения: уведомление от [REDACTED] направлено истцу почтой, согласно сведениям об отслеживании получено [REDACTED], уведомления от [REDACTED] и [REDACTED] получены [REDACTED], также истцу направлены телеграммы от [REDACTED] и [REDACTED], вручены [REDACTED], телеграмма от [REDACTED] не вручена истцу, однако объяснения истцом не даны. В запросах объяснений также указан единственный адрес юридического лица: г. Москва, ул. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

Приказом от [REDACTED] № 1-дв к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с отсутствием на рабочем месте [REDACTED], приказом от [REDACTED] № 9-к трудовой договор с истцом расторгнут на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с совершением прогула.

При этом суд критически относится к показаниям допрошенных в судебном заседании свидетелей [REDACTED], поскольку данные лица не смогли пояснить суду, в какие конкретно дни и в течение какого периода времени они видели [REDACTED] по адресу: г. Москва, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], из чего они сделали вывод о том, что по данному адресу [REDACTED] выполнял обязанности именно как сотрудник [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] и ему было определено рабочее место руководителем данной организации.

Доводы истца о том, что в спорный период он исполнял трудовые обязанности, что подтверждается ответами на адвокатские запросы [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] не могут быть приняты судом во внимание, поскольку не подтверждают факт нахождения истца на рабочем месте, определенном ему в соответствии с трудовым договором. Более того, поскольку в силу п. 5 трудового договора истец подчиняется непосредственно генеральному директору, ведение истцом каких-либо переговоров от имени организации без поручения генерального директора не может рассматриваться как выполнение работы в интересах и под контролем работодателя.

Таким образом, факт грубого нарушения истцом трудовых обязанностей, выразившийся в отсутствии на рабочем месте в течение 7 рабочих дней без уважительных причин нашел свое подтверждение, порядок увольнения истца ответчиком соблюден, дисциплинарное взыскание применено с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств его совершения.

Оценка тяжести совершенного работником дисциплинарного проступка и выбор вида дисциплинарного взыскания, соответствующего тяжести проступка, являются компетенцией работодателя.

Суд может удовлетворить требование работника об оспаривании законности его увольнения лишь в случае, если при наложении на него дисциплинарного взыскания не учитывалась тяжесть совершенного им проступка, и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

При рассмотрении настоящего дела вышеуказанных обстоятельств, при которых суд мог бы признать увольнение истца незаконным, не установлено, в связи с чем иски не подлежат удовлетворению.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194 – 198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

в удовлетворении исковых [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] К
[REDACTED] о восстановлении
на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации
морального вреда отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через Лефортовский
районный суд города Москвы в течение месяца со дня принятия решения суда в
окончательной форме.

Судья: [REDACTED]

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 00B148E14A3E5675CDD22E7343F95EF30B
Выдан: Казначейство России

Владелец: [REDACTED]

Действителен: с 07.07.2023 по 29.09.2024
Дата подписи: 04.05.2024 18:49:42