Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](https://schekinsky--tula.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&n_c=1&case_id=47215123&case_uid=003473b7-5f9b-4da2-9ae0-5d135d040511&delo_id=1540005)

    РЕШЕНИЕ

    Именем Российской Федерации

22 марта 2021 года                                г.Щекино Тульской области

Щекинский районный суд Тульской области в составе:

председательствующего Тереховой Ю.Б.

при секретаре Борзыкиной Е.А.,

с участием старшего помощника прокурора г.Щекино Авдеевой Е.С.,

истца Кратновой И.Ю.,

представителя ответчика по доверенности Бородачева А.Ю.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении суда гражданское дело № 2-339/2021 по иску Кратновой И.Ю. к ООО «Очаковская Логистическая Компания» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

Кратнова И.Ю., с учетом уточнения, обратилась в суд названным иском, указав, что с ДД.ММ.ГГГГ состояла в трудовых отношениях с ООО «Очаковская Логистическая Копания», в должности руководителя отдела персонала. В соответствии с приказом от ДД.ММ.ГГГГ №/к ДД.ММ.ГГГГ была уволена с занимаемой должности на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ. ДД.ММ.ГГГГ она ввиду плохого самочувствия отсутствовала на рабочем месте. Но на это имелось письменное разрешение её непосредственного руководителя – исполнительного директора ФИО8, которую она, истец, заблаговременно, методом электронной переписки (что предусмотрено Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Очаковская Логистическая Компания»), уведомила. В ООО «Очаковская Логистическая Компания», указывает истец, существует внутреннее правило, согласно которому при плохом самочувствии и своевременном предупреждении об этом непосредственного руководителя, сотрудник один день в месяц может «отлежаться». На усмотрение руководства, данный день либо подлежит оплате, либо нет. По мнению истца, факт, подтверждающий данное внутреннее правило, закреплен перепиской в электронном виде между главным юрисконсультом ООО «Очаковская Логистическая Компания» ФИО6 и ею в момент его отсутствия на рабочем месте. Поскольку большинство сотрудников общества вышеуказанным внутренним правилом пользуется, то в нераспространении его на неё (так как она уволена за прогул) усматривается дискриминация её в праве на труд. При её, Кратновой И.Ю., увольнении работодателем был нарушен установленный законом порядок увольнения. Никаких докладных записок об отсутствии ДД.ММ.ГГГГ её, истца, на рабочем месте со стороны руководства написано не было; не был составлен акт об отсутствии на рабочем месте; уведомление от работодателя с просьбой дать разъяснение причин отсутствия её на рабочем месте она, Кратнова И.Ю., не получала. С ДД.ММ.ГГГГ она, истец, продолжила исполнять свои должностные обязанности на своем рабочем месте. Но начиная с ДД.ММ.ГГГГ со стороны руководства, без объяснения причин таких действий, на неё было оказано давление с целью написания ею заявления на увольнение по собственному желанию. При этом были высказаны угрозы «увольнения по статье». ДД.ММ.ГГГГ получила расчет при увольнении. Получив копию приказа об увольнении, узнала, что она уволена за прогул. Основаниями увольнения по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ значатся составленные, по её мнению, задним числом акт об отсутствии на рабочем месте, уведомление о необходимости предоставить письменное объяснение, другие подложные документы. Кроме того, в приказе об увольнении не обозначается дата её, Кратновой И.Ю., прогула. Трудовая книжка или дубликат трудовой книжки в день увольнения ей выданы не были. Незаконным увольнением, вследствие чего она потеряла работу, ей, Кратновой Т.Ю., был причинен моральный вред, который выразился в нравственных переживаниях. Моральный вред причинен еще и дискриминацией её со стороны работодателя.

Просит признать незаконным увольнение её от ДД.ММ.ГГГГ по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ с должности руководителя отдела персонала, восстановить на работе в должности руководителя отдела персонала Общества с ограниченной ответственностью «Очаковская Логистическая Компания», взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по день вынесения судебного решения, взыскать компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>

    В судебном заседании истец Кратнова И.Ю. поддержала заявленные исковые требования.

В судебном заседании представитель ответчика ООО «Очаковская Логистическая компания « (далее ООО «ОЛК.) по доверенности ФИО6 просил отказать в удовлетворении заявленных требований.

Выслушав стороны, допросив свидетелей, исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение помощника прокурора, полагавшего требования о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула подлежащими удовлетворению, требование о взыскании компенсации морального вреда частичному удовлетворению, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда (абз. 1-3 ст. 2 ТК РФ).

В соответствии со 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: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям (часть 1).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (часть 3).

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5).

Как разъяснил Верховный Суд РФ в п.23 Постановления Пленума от 17.03.2004 г. № 2, при рассмотрении дел 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.

Согласно подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ 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).

Из разъяснений, приведенных в п. 38 вышеназванного Постановления Пленума Верховного Суда РФ, следует, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

       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 (часть 1).

    Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть 2).

    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 (часть 3).

        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 (часть 6).

ДД.ММ.ГГГГ между работником Кратновой И.Ю. и работодателем ООО «Очаковская Логистическая Компания» был заключен трудовой договор, согласно которому истец принята на должность руководителя отдела персонала. О приеме этого работника на работу издан приказ от ДД.ММ.ГГГГ №/к.

Согласно п. 6.2 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных генеральным директором ООО «О.Л.К.» ФИО7 ДД.ММ.ГГГГ, сотрудники при приходе на работу обязаны отметиться в электронной системе учета рабочего времени.

ДД.ММ.ГГГГ генеральным директором ООО «Очаковская Логистическая Компания» ФИО7 было издано распоряжение №, которым он поручил исполнительному директору ФИО8 провести сверку показателей, отраженных в табелях учета рабочего времени, с фактическим присутствием работников на рабочем месте, согласно электронному учету рабочего времени.

По результатам исполнения данного распоряжения генерального директора исполнительным директором ООО «О.Л.К.» ФИО8 ДД.ММ.ГГГГ была составлена докладная записка, из содержания которой следует, что в табеле учета рабочего времени от ДД.ММ.ГГГГ <данные изъяты> указано, что руководитель отдела персонала Кратнова И.Ю. ДД.ММ.ГГГГ отработала 8 часов, но согласно ежедневному отчету из электронного учета рабочего времени (тайм-контрол) сотрудник Кратнова И.Ю. на территорию ООО «О.Л.К.» в этот день не приходила: в ежедневном отчете отсутствуют данные о времени её прихода и ухода.

При наличии таких данных ДД.ММ.ГГГГ комиссией в составе генерального директора ООО «Очаковская Логистическая Компания» ФИО7, исполнительного директора ФИО8, главного юрисконсульта ФИО6 был составлен акт о прогуле - отсутствии на рабочем месте Кратновой И.Ю. ДД.ММ.ГГГГ в период с <данные изъяты>

Из акта от ДД.ММ.ГГГГ, составленного сотрудниками работодателя, следует, что работник Кратнова И.Ю. от ознакомления с вышеуказанным актом отказалась, в связи с чем, этот акт был зачитан ей вслух.

Свое отсутствие на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ истец не отрицала в судебном заседании.

ДД.ММ.ГГГГ работодатель уведомил работника Кратнову И.Ю. о необходимости представить письменные объяснения по факту её отсутствия на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ С данным письменным уведомлением Кратнова И.Ю. также знакомиться отказалась, о чем работодателем ДД.ММ.ГГГГ был составлен акт.

ДД.ММ.ГГГГ Кратнова И.Ю. представила работодателю объяснительную записку, из содержания которой усматривается, что она заблаговременно, посредством электронного сообщения в мессенджер исполнительному директору общества ФИО8, предупредила работодателя о своем отсутствии на рабочем месте. На это свое сообщение получила также в виде сообщения согласие. Кратнова И.Ю. также указала, что примененный ею такой порядок действий закреплен в Правилах внутреннего трудового распорядка ООО «О.Л.К.».

Из Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Очаковская Логистическая Компания», утвержденных генеральным директором ООО «О.Л.К.» ФИО7 ДД.ММ.ГГГГ следует, что такого внутреннего правила, как «при плохом самочувствии и своевременном предупреждении об этом непосредственного руководителя, сотрудник может один день в месяц «отлежаться», не имеется.

Как указано в п. 6.2 этих Правил, работник обязан незамедлительно уведомлять непосредственного руководителя о причинах своего отсутствия по телефону или по электронной почте, а в случае болезни – в день, когда открыт листок нетрудоспособности, или заранее, если о нетрудоспособности известно до дня открытия листка нетрудоспособности; в день выхода на работу он обязан предоставить работодателю оправдательные документы.

С Правилами внутреннего трудового распорядка в этой редакции Кратнова И.Ю. была ознакомлена, что подтверждает её подпись на стр. 21 документа, совершенная ДД.ММ.ГГГГ.

Как следует из должностной инструкции работника Кратновой И.Ю., руководитель отдела персонала подчиняется непосредственно главному специалисту по управлению персоналом (п.1.3).

В судебном заседании стороны указали на наличие вакантной должности главного специалиста по управлению персоналом на ДД.ММ.ГГГГ

Сведений о том, что руководитель отдела персонала подчиняется исполнительному директору, которым на ДД.ММ.ГГГГ являлась ФИО8, в должностной инструкции руководителя отдела персонала, либо в иных документах не содержится.

Как показала в судебном заседании свидетель ФИО8, о неявке на рабочее место работники предупреждают своего непосредственного руководителя, после чего приносят оправдательный документ. Она никогда не являлась непосредственным руководителем Кратновой И.Ю., непосредственным руководителем Кратновой И.Ю. являлся генеральный директор общества. В переписке с Кратновой И.Ю. указала «Ок», потому что приняла информацию к сведению. Она не могла дать работнику разрешение «отлежаться», поскольку этот работник ей не подчинялся. В табеле учета рабочего времени в тот день, когда работника Кратновой И.Ю. не было на работе, была проставлена явка 8 час. и стояла подпись Кратновой И.Ю., подписи генерального директора не было.

Как показал в судебном заседании свидетель ФИО7, ДД.ММ.ГГГГ являвшийся генеральным директором ООО «О.Л.К.», Кратнова И.Ю. в период работы в ООО «О.Л.К» подчинялась непосредственно ему-генеральному директору общества.К работнику Кратновой И.Ю. было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с тем, что ею был совершен прогул, а также совершена попытка сокрытия прогула- при разборе документов при увольнении Кратновой И.Ю. был обнаружен поддельный табель учета рабочего времени, в котором был закрыт (указана явка на рабочее место) день ДД.ММ.ГГГГ, кроме того, данные о явке были внесены в программу 1С, в данном табеле стояла не его подпись, несмотря на то, что в таком табеле должна стоять подпись генерального директора. Показал, что у всех работников общества был его телефон, поскольку номера телефонов сотрудников имеются в открытом доступе в сетевой папке. Показал, что Кратнова И.Ю. воспользовалась своим служебным положением в личных целях, указав в табеле явку на рабочее место ДД.ММ.ГГГГ

Показания данных свидетелей суд признает допустимыми доказательствами по делу, поскольку не доверять показаниям данных свидетелей оснований у суда не имеется, их показания находятся в полной взаимосвязи с объективными данными, содержащимися в исследованных судом документах.

Оценивая показания данных свидетелей в совокупности с иными доказательствами, исследованными судом, суд приходит к выводу о том, что ДД.ММ.ГГГГ работник Кратнова И.Ю. при наличии вакантной должности главного специалиста по управлению персоналом находилась в непосредственном подчинении генерального директора ООО «О.Л.К.», которому и должна была сообщить о неявке на рабочее место ДД.ММ.ГГГГ.

Однако, работник Кратнова И.Ю. непосредственного руководителя не уведомила об отсутствии на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ, документов, подтверждающих уважительность ее отсутствия на рабочем месте, не представила.

Утверждения истца со ссылкой на п. 1.3 должностной инструкции руководителя отдела персонала ООО «О.Л.К.», согласно которому руководитель отдела персонала подчиняется непосредственно исполнительному директору, опровергнуты в ходе судебного заседания представителями ответчика указавшими, что такая формулировка содержится только в копии инструкции, представленной в суд истцом, без ссылок на подлинник этого документа.

Само по себе возможное наличие переписки между Кратновой И.Ю. и ФИО6, представленное истцом в обоснование заявленного иска, не свидетельствует об обоснованности доводов истца.

На основании изложенного суд приходит к выводу о том, что работник Кратнова И.Ю. не предупредила работодателя нормативно предписанным образом о своем отсутствии в связи с плохим самочувствием на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ, в день выхода на работу ДД.ММ.ГГГГ не представила оправдательные документы. Заявление Кратновой И.Ю. на имя генерального директора ООО «О.Л.К.», датированное ДД.ММ.ГГГГ с просьбой разрешить отсутствовать на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ в связи с плохим самочувствием таким документом по смыслу вышеприведенных норм Правил внутреннего трудового распорядка не является.

Показания свидетеля <данные изъяты> о том, что ДД.ММ.ГГГГ ее дочь Кратнова И.Ю. плохо себя чувствовала, в связи с чем, отпросилась с работы, не опровергают вышеприведенные выводы суда.

Объективных доказательств уважительности причин отсутствия работника Кратновой И.Ю. на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ суду не представлено.

Как следует из представленного табеля учета рабочего времени за октябрь 2019 г., ДД.ММ.ГГГГ работник Кратнова И.Ю. была на работе, отработала 8 часов. В данном табеле подпись генерального директора ФИО7 совпадает с подписью работника кадровой службы Кратновой И.Ю.

Как показал свидетель ФИО7, данное обстоятельство учитывалось при привлечении Кратновой И.Ю. к дисциплинарной ответственности.

При трудоустройстве на должность руководителя отдела персонала, требующей наличие высшего образования, Кратнова И.Ю. в Анкете указала на наличие высшего профессионального образования, полученного в <данные изъяты> указав при этом реквизиты полученного диплома о высшем образовании.

Однако, как следует из ответа <данные изъяты> Кратнова И.Ю. данное учебное заведение не оканчивала, диплом, реквизиты которого указаны в Анкете, Кратновой И.Ю. не выдавался.

Свидетель ФИО10 суду показала, что с 6 мая по ДД.ММ.ГГГГ работала специалистом по учету персонала ООО «О.Л.К». Кратнова И.Ю. подчинялась непосредственно генеральному директору ФИО7 Трудовые книжки сотрудников находились в сейфе в кабинете №. При увольнении ее, свидетеля, они составляли акт с Кратновой И.Ю. о передаче ей трудовых книжек, всех вкладышей, всех учтенных, не востребованных трудовых книжек, новых книжек и вкладышей к ним. Все книжки на всех сотрудников были переданы Кратновой И.Ю. под роспись. В период работы свидетеля доступ к сейфу с трудовыми книжками имели только она и Кратнова И.Ю.

Показания данного свидетеля суд признает допустимым доказательством по делу, поскольку данный свидетель является незаинтересованным по делу лицом, не доверять ее показаниям оснований у суда не имеется.

Как следует из уведомления от ДД.ММ.ГГГГ, при проведении инвентаризации личных дел работников ООО «О.Л.К.», находящихся в металлическом шкафу в кабинете № отдел персонала, в личном деле работника Кратновой И.Ю. выявлено отсутствие трудовой книжки <данные изъяты> и трудового договора б/н от ДД.ММ.ГГГГ (экземпляр работодателя). Причины отсутствия данных документов не известны.

Ответственным за сохранность такой трудовой книжки являлась работник Кратнова И.Ю., у которой имелись ключи от сейфа с трудовыми книжками, вкладышами к ним.

Все вышеназванные обстоятельства учитывались работодателем при привлечении работника Кратновой И.Ю. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

В пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации о 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъяснено, что под дискриминацией в сфере труда по смыслу статьи 1 Конвенции Международной организации труда 1958 года № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий и статьи 3 ТК РФ следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Доказательств того, что в отношении нее была допущена дискриминация, Кратнова И.Ю. не представила. В ходе рассмотрения настоящего гражданского дела дискриминации в отношении работника Кратновой И.Ю. не установлено.

               Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Требования истца о взыскании с Общества с ограниченной ответственностью «О.Л.К.» заработной платы за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по день вынесения судебного решения удовлетворению не подлежат, так как нарушений трудового законодательства ответчиком в отношении истца при увольнении её за прогул в ходе рассмотрения дела не установлено.

Порядок и условия возмещения морального вреда работнику определены статьей 237 ТК РФ, согласно которой 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.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», 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.

Из приведенных нормативных положений и их разъяснений следует, что необходимыми условиями для возложения на работодателя обязанности по компенсации морального вреда работнику являются: наступление вреда, противоправность деяния причинителя вреда, наличие причинной связи между наступлением вреда и противоправностью деяния причинителя вреда, вина причинителя вреда.

Поскольку суд не усматривает нарушений трудового законодательства ответчиком в отношении истца, оснований для удовлетворения исковых требований Кратновой И.Ю. о взыскании компенсации морального вреда.

Руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд

решил:

исковые требования Кратновой И.Ю. к ООО «Очаковская Логистическая Компания» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегию по гражданским делам Тульского областного суда через Щекинский районный суд в течение месяца со дня составления мотивированного решения.

Председательствующий – подпись.