

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

дата

адрес

Тушинский районный суд адрес в составе:

председательствующего судьи Куличева Р.Б.,

при помощнике судьи фио,

с участием прокурора Двуреченских А.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4289/дата по иску Г.А.Н. к наименованию организации о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, возмещении судебных расходов,

установил:

Г.А.Н. обратился в суд с иском к наименованию организации о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в размере сумма, компенсации морального вреда в размере сумма, возмещении судебных расходов в размере сумма, мотивируя свое обращение тем, что работал в организации ответчика с дата в должности руководителя управления финансового анализа и контроллинга / финансово-аналитического блока с испытательным сроком 3 месяца и окладом в размере сумма в месяц. Трудовые обязанности исполнял надлежащим образом, однако дата уволен в связи с непрохождением испытательного срока. Незаконными действиями работодателя нарушены его трудовые права и причинены нравственные страдания.

Истец Г.А.Н. и его представитель С.Д.Н. в судебное заседание явились, исковые требования поддержали в полном объеме.

Представитель ответчика фио в судебное заседание явился, возражал против удовлетворения исковых требований, ссылаясь на то, что процедура увольнения истца работодателем была полностью соблюдена, основания к увольнению имелись, все причитающиеся истцу при увольнении денежные средства выплачены.

Суд, выслушав стороны, заключение прокурора, полагавшего иск не подлежащим удовлетворению, как заявленный не обосновано, исследовав письменные доказательства, приходит к выводу о том, что исковые требования подлежат удовлетворению частично по следующим основаниям.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Часть 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации признает право на

индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения.

Согласно [статья 70](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В соответствии со [статьей 71](#) ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Согласно [пункту 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2 «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.

[Статьей 77](#) ТК РФ предусмотрены общие основания расторжения трудового договора, при этом [пунктом 4](#) указанной статьи установлено, что увольнение по [статье 71](#) ТК РФ относится к увольнению по инициативе работодателя, аналогичное положение предусмотрено [пунктом 14](#) [статьи 81](#) ТК РФ.

Судом установлено, что на основании приказа № 5-К/Е от дата (л.д. 14) и подписанного сторонами трудового договора № 5/Е/дата от дата (л.д. 10-12) истец был принят на работу дата на должность руководителя управления финансового анализа и контроллинга / финансово-аналитического блока с окладом в размере сумма.

При приеме истца на работу, стороны трудового договора пришли к соглашению, что истцу устанавливается срок испытания продолжительностью 3 месяца (п. 1.5 трудового договора).

дата работодатель письменно уведомил работника о предстоящем увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания. В качестве причин указано на то, что истцом в срок до дата не подготовлена управленческая отчетность о доходах и расходах наименование организации за январь и дата. В качестве основания указана докладная записка финансового директора фио от дата. С уведомлением истец ознакомлен дата (л.д. 27).

Приказом № 54-ув/е от дата истец уволен с занимаемой должности дата на основании статьи 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания. С приказом истец ознакомлен (л.д. 16).

дата истец направил работодателю свои возражения, которые работодателем были получены, о чем свидетельствует отметка (л.д. 28-29).

Согласно представленной ответчиком докладной записке финансового директора фио от дата, Г.А.Н. показал неудовлетворительные результаты испытания: отсутствия на рабочем месте более 4 часов дата с время по время; систематически опаздывал на работу: дата, дата, дата, дата, дата; за время работы с дата по дата относился к выполняемой работе крайне безответственно, в том числе: ежемесячные отчеты о проделанной работе не предоставлялись, в срок до дата не прошел финального согласования с подразделениями график закрытия периода и формирования управленческой отчетности, а также представлен не рабочий вариант; в срок до дата не представлен ежемесячный отчет показателей за январь-февраль дата. Г.А.Н. в период своей работы не ознакомился с должностными инструкциями своих непосредственных подчиненных и их основным функционалом, не осуществил распределение обязанностей работников управления финансового анализа и контроллинга и в целом не осуществлял как руководитель управление вверенного ему подразделения. Также Г.А.Н. настоял на заключении трудового договора с фио и назначении ее на должность финансового аналитика. При этом фио не обладает профессиональными навыками и необходимым образованием для качественной работы в целом. В последующем, подавляющее количество рабочего времени Г.А.Н. проводил индивидуальное обучение этого работника. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний директор по экономике и финансам считает необходимым расторгнуть трудовой договор с Г.А.Н. согласно статье 71 ТК РФ (л.д. 89).

В обосновании увольнения представителем ответчика представлены:

- акт об отсутствии работника на рабочем месте дата с время по время. Согласно подписям лиц, подписавших акт, с актом работник знакомится отказался. Объяснения у работника не истребованы. (л.д. 90);

- акт об отсутствии работника на рабочем месте дата с время по время. Согласно подписям лиц, подписавших акт, с актом работник знакомится отказался. Объяснения у работника не истребованы. (л.д. 91);

- акт об отсутствии работника на рабочем месте дата с время по время. Согласно подписям лиц, подписавших акт, с актом работник знакомится отказался. Объяснения у работника не истребованы. (л.д. 92);

- акт об отсутствии работника на рабочем месте дата с время по время. Согласно подписям лиц, подписавших акт, с актом работник знакомится отказался. Объяснения у работника не истребованы. (л.д. 93);

- акт об отсутствии работника на рабочем месте дата с время по время. Согласно подписям лиц, подписавших акт, с актом работник знакомится отказался. Объяснения у работника не истребованы. (л.д. 94);

- акт об отсутствии работника на рабочем месте дата с время по время. Согласно подписям лиц, подписавших акт, с актом работник знакомится отказался. Объяснения у работника не истребованы. (л.д. 95);

- уведомление от дата о необходимости предоставления объяснений об отсутствии на рабочем месте дата, дата, дата, дата, дата и дата, подписанное руководителем отдела кадрового администрирования ф.и.о. Согласно рукописной записи ф.и.о, работник с уведомлением ознакомиться отказался (л.д. 97);

- акт от дата об отсутствии объяснительной записки, подписанной ф.и.о, ф.и.о и ф.и.о, из содержания которой следует, что Г.А.Н. отсутствовал на рабочем месте дата, дата, дата, дата, дата и дата; не выполнил должностные обязанности в части предоставления отчетов о проделанной работе, формирования графика закрытия периода и формирования управленческой отчетности, предоставления ежеквартальных показателей и отсутствия надлежащего управления управлением финансового анализа и контроллинга. Г.А.Н. в присутствии директора по экономике и финансам ф.и.о, юрисконсульта ф.и.о, руководителя отдела кадрового администрирования ф.и.о отказался от объяснений по поводу допущенных им нарушений, сославшись на личные обстоятельства, не представил документов, которые служат уважительными причинами отсутствия на рабочем месте. С оформленными актами об отсутствии на рабочем месте ознакомиться отказался (л.д. 98).

В своих письменных пояснениях ответчик сослался на неоднократное нарушение истцом правил внутреннего трудового распорядка и положений должностной инструкции (л.д. 58-65).

Согласно представленной ответчиком должностной инструкции руководитель управления финансового анализа и контроллинга Финансово-экономического блока наименование организации подчиняется непосредственно Директору по экономике и финансам, а в его отсутствие генеральному директору компании; в числе прочего обязан выполнять следующие должностные обязанности: контроль и составление

консолидированной управленческой отчетности, соблюдение установленных сроков выполнения и методологий; ежемесячно предоставлять непосредственному руководителю отчеты о проделанной работе. Инструкция подписана директором по экономике и финансам фиио и руководителем отдела кадрового администрирования фиио дата. Сведения об ознакомлении работника с должностной инструкцией ответчиком содержатся в статье 8 трудового договора (л.д. 69-73).

Также в соответствии со статьей 8 трудового договора истец ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка (л.д. 69, 74-88).

Оценивая представленные ответчиком документы, послужившие основанием для увольнения истца в соответствии со статьей 71 ТК РФ, суд приходит к выводу, что ответчиком не представлены документы, подтверждающие обстоятельства, что истцу в период прохождения испытательного срока ставились перечисленные в заключении задачи, а работник указанные задачи не выполнил. Также ответчиком не представлена должностная инструкция фиио, подтверждающая наличие у нее полномочий оценки деятельности истца и составление должностных записок.

При этом, истец указал, что является многодетным отцом, супруга не работает, трудовую книжку не имеет, в связи с чем в силу действующего трудового законодательства не мог быть уволен ввиду не прохождения испытательного срока.

Данный факт подтверждается копиями свидетельств о рождении: фиио паспортные данные, фиио паспортные данные, фиио паспортные данные (л.д. 38-40). В выписке о состоянии индивидуального лицевого счета фиио, являющейся супругой истца, не содержится сведений об осуществлении ею трудовой деятельности (л.д. 41).

[Статья 12](#) ГПК РФ устанавливает, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон. В связи с чем, положения [статей 56, 57](#) Кодекса возлагают на каждую сторону обязанность доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Положениями [пункта 1 статьи 1](#) ТК РФ предусмотрено, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиты прав и свобод работников и работодателей.

Применительно к названной выше норме, указывая на защиту прав и свобод работодателей, положениями [пункт 1 статьи 71](#) ТК РФ законодатель возлагает на работодателя обязанность сформулировать и довести в письменной форме до работника причины, по которым работодатель посчитал, что работник не выдержал испытательный срок, при этом работник не должен догадываться либо предполагать о причинах, которые расценены работодателем в качестве основания к увольнению по [статье 71](#) ТК РФ, а также о возможном увольнении.

Оценив собранные по делу доказательства, с точки зрения относимости, допустимости и их достаточности, суд считает, что увольнение истца произведено в нарушение требований трудового законодательства. Установленные законом гарантии при данном основании увольнения нарушены.

Убедительных доказательств, подтверждающих законность увольнения истца, ответчиком не представлено.

Из представленных ответчиком документов не следует какие планы и объемы работ устанавливались истцу для выполнения, конкретные сроки их выполнения, кроме того не представлено доказательств о направлении истцу заданий, а также невыполнении ему поставленных задач.

Исходя из указанных выше норм действующего законодательства, установленных по делу обстоятельств, доводы ответчика о не прохождении истцом испытательного срока и законности его увольнения, суд находит несостоятельными.

Кроме того, суд учитывает тот факт, что истец является многодетным истцом и единственным кормильцем, поскольку его супруга не работает, осуществляет уход за детьми.

В соответствии пунктом 4 части 1 статьи 77 ТК РФ увольнение по статье 71 ТК РФ отнесено к увольнению по инициативе работодателя.

Согласно части 4 статьи 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

В соответствии со статьей 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.

Как усматривается из материалов дела, на момент издания приказа об увольнении – дата, истец являлся отцом троих детей: ф.и.о паспортные данные, ф.и.о паспортные данные, ф.и.о паспортные данные. При этом ф.и.о исполнилось дата 10 месяцев и 8 дней, то есть истец в соответствии с частью 4 статьи 261 ТК РФ являлся на момент увольнения единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех малолетних детей, при том

что, как указывалось выше, в отношении ф.и.о., являющейся супругой истца, не содержится сведений об осуществлении ею трудовой деятельности.

При этом суд обращает внимание, что истец не был уволен ни по одному из оснований, являющимся исключениями, предусмотренными статьей 261 ТК РФ, в частности, предусмотренных пунктом 6 статьи 81 ТК РФ.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу, что у ответчика не имелось и в силу статьи 261 ТК РФ оснований для увольнения истца по указанному в приказе основанию. Учитывая изложенное, суд приходит к выводу о признании приказа № 54-УВ/Е об увольнении ф.и.о. с должности руководителя управления финансового анализа и контроллинга / финансово-аналитического блока наименования организации от даты незаконным и восстановлении истца на работе в должности руководителя управления финансового анализа и контроллинга / финансово-аналитического блока наименования организации с даты.

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.

Поскольку законность увольнения истца ответчиком доказана не была, суд приходит к выводу о восстановлении истца на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

В силу [статьи 139](#) ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим [Кодексом](#), устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 31-е (или с 1-го по 28-е (29-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Пунктом 8 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от дата № 922, предусмотрено, что в случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Средний дневной заработок истца составляет сумма сумма, из расчета: сумма :51 день = сумма.

Период вынужденного прогула с дата по день вынесения решения судом дата составляет 41 день.

Следовательно, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере сумма, из расчета: сумма *41= сумма

В силу статьи 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 размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку при рассмотрении дела судом установлены неправомерные действия ответчика, выражающиеся в незаконном увольнении, суд полагает, что требования о компенсации морального вреда также подлежат удовлетворению.

При определении размера таковой компенсации суд исходит из конкретных обстоятельств дела, учитывает объем и характер причиненных истцу нравственных страданий, отсутствие тяжких необратимых последствий для него, степень вины работодателя, то обстоятельство, что незаконное увольнение лишает истца права на достойную жизнь и ставит его в крайне неблагоприятное материальное положение; также учитывает требования разумности и справедливости и полагает, что размер компенсации морального вреда в данном случае следует ограничить до сумма. Оснований для взыскания компенсации морального вреда в сумма, требуемом истцом, суд не находит.

Часть 1 статьи 88 ГПК РФ предусматривает, что судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

Согласно статье 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся расходы на оплату услуг представителей, другие признанные судом необходимыми расходы.

Согласно статье 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй

статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

В силу части 1 статьи 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Как разъяснено Конституционным судом Российской Федерации в Определении № 382-О-О от дата, обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя и тем самым - на реализацию требования ст. 17 (ч. 3) Конституции Российской Федерации, согласно которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Именно поэтому в ч. 1 ст. 100 ГПК РФ речь идет, по существу, об обязанности суда установить баланс между правами лиц, участвующих в деле.

Определяя размер подлежащей взысканию суммы денежных средств в счет возмещения понесенных истцом судебных расходов по оплате юридических услуг, суд учитывает обстоятельства и сложность дела, частичное удовлетворение исковых требований, требования соразмерности и справедливости, объем оказанной юридической помощи и проделанной представителем работы и их необходимость для защиты прав истца, степень участия представителя истца в судебных заседаниях, а именно то, что истцу были оказаны консультативные услуги, составлено исковое заявление, в судебных заседаниях принимал участие представитель истца, в связи с чем суд считает разумным взыскать с ответчика в пользу истца сумма, что соответствует объему оказанных истцу услуг.

Истец, обратившись в суд с иском, государственную пошлину не оплачивал, руководствуясь положениями Налогового кодекса Российской Федерации, предусматривающего, что истцы по искам о защите трудовых прав освобождены от ее уплаты.

В соответствии с частью 1 статьи 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в федеральный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

При таких обстоятельствах, с учетом требований ст. 333.19, 333.20 НК РФ с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в бюджет адрес в

размере сумма, исходя из размера удовлетворенных судом имущественных требований, а также требований неимущественного характера.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

решил:

признать приказ № 54-УВ/Е об увольнении Г.А.Н. с должности руководителя управления финансового анализа и контроллинга / финансово-аналитического блока наименование организации от дата незаконным.

Г.А.Н. восстановить на работе в должности руководителя управления финансового анализа и контроллинга / финансово-аналитического блока наименование организации с дата.

Взыскать с наименование организации в пользу Г.А.Н. средний заработок за время вынужденного прогула в размере сумма, компенсацию морального вреда сумма, судебные расходы сумма.

Решение суда в части восстановления Г.А.Н. на работе подлежит немедленному исполнению.

В удовлетворении остальной части иска - отказать.

Взыскать с наименование организации государственную пошлину в размере сумма в доход бюджета адрес.

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

Судья

Решение изготовлено в окончательной форме дата.