

5/19

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

15 октября 2014 года Симоновский районный суд г.Москвы в составе: председательствующего судьи Кулешова В.А., с участием прокурора Ч. О.В., при секретаре Г. А.С., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-5798/14 по иску Ю. А.П. к ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Ю. А.П. в соответствии с трудовым договором от 01.03.2013 года № 30/2013 был принят на работу в ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» на должность менеджера по обучению и развитию Национальной дирекции по персоналу. Приказом генерального директора общества от 29.01.2014 года трудовой договор с ним был расторгнут с 31.01.2014 года по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ, то есть по собственному желанию работника. С данным приказом Ю. А.П. был ознакомлен под роспись 24.02.2014 года, в тот же день ему была выдана трудовая книжка с записью о расторжении трудового договора.

Не согласившись с расторжением трудового договора Ю. А.П. обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным, в котором указал, что заявление об увольнении было написано им под давлением со стороны работодателя, однако, до издания приказа об увольнении он отозвал данное заявление, в связи с чем ответчик не имел право расторгать с ним трудовой договор. С учетом заявления об изменении предмета иска, поданного в судебном заседании, Ю. А.П. просит суд восстановить его работе в прежней должности, оплатить время вынужденного прогула и компенсировать моральный вред, а также понесенные по делу судебные расходы.

В судебное заседание истец и его представитель С Д.Н. явились, на исковых требованиях настаивают.

Представитель ответчика Г Н.И. против иска возражала, ссылаясь на его необоснованность и пропуск истцом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленного ч.1 ст.392 ТК РФ.

Суд, заслушав стороны, исследовав материалы дела, огласив показания ранее допрошенного свидетеля Н. А.С., с учетом заключения прокурора, полагавшего отказать в удовлетворении исковых требований, находит иск подлежащим отклонению по следующим основаниям:

В силу ч.1 ст.56 ГПК РФ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно ст.80 ТК РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В соответствии с ч.3 ст.64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Из материалов дела и объяснений сторон усматривается, что 24.12.2013 года Ю. А.П. на имя генерального директора ООО «НЕМИРОФФ

Водка Рус» было подано заявление об увольнении по собственному желанию с 31.01.2014 года. С 30.12.2013 года по 24.01.2014 года истцу был предоставлен очередной отпуск, в период нахождения в котором, а именно 16.01.2014 года, Ю. А.П. направил ответчику телеграмму, в которой уведомил своего

работодателя об отзыве заявления об увольнении. Тем не менее, 31.01.2014 года трудовой договор с истцом был расторгнут по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Оспаривая приказ об увольнении, истец ссылается на то, что заявление об увольнении было написано им под давлением со стороны директора по персоналу Б. Е.В., угрожавшего в противном случае уволить его «по статье». При этом Ю. А.П. полагает, что у ответчика отсутствовали законные основания для расторжения с ним трудового договора по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ, так как до истечения срока предупреждения об увольнении он отозвал свое заявление от 24.12.2013 года.

С данными доводами истца суд согласиться не может, поскольку доказательств, с достоверностью свидетельствующих о том, что заявление об увольнении было написано Ю. А.П. в результате давления со стороны работодателя, не представлено. Показание свидетеля Н. А.С. о том, что от руководителя отдела персонала Б. Е.В. он слышал, что следующий в очереди на увольнение Ю. А.П., таковым доказательством признано быть не может, поскольку Н. А.С. свидетелем непосредственного давления на истца его работодателя не являлся.

Что же касается отзыва Ю. А.П. своего заявления об увольнении, то, согласно разъяснений, содержащихся в пп.«в» п.22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными

законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

Поскольку на момент отзыва Ю. А.П. своего заявления об увольнении ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» на его должность был приглашен другой работник, а именно Т. О.А., уведомившая работодателя истца о своей беременности, ответчик в силу положений ст.ст.64 и 80 ТК РФ не имел право отказать последней в заключении трудового договора и, следовательно, правомерно расторг трудовой договор с истцом. 10.02.2014 года ответчиком был издан приказ о приеме Т. О.А. на работу на должность менеджера по обучению и развитию персонала Национальной дирекции по персоналу и в тот же день с ней был заключен трудовой договор.

Согласно ст.84.1 ТК РФ, прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В силу ч.1 ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд 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.

С приказом о расторжении трудового договора Ю. А.П. был ознакомлен под роспись 24.02.2014 года, то есть после выхода с больничного, и в тексте приказа написал о несогласии с ним. В тот же день истцу была вручена трудовая книжка с записью об увольнении. Таким образом, ответчиком были выполнены требования, предусмотренные ст.84.1 ТК РФ.

При этом исковое заявление, принятое к производству суда, было направлено им по почте 28.03.2014 года, то есть за пределами месячного срока, установленного ч.1 ст.392 ТК РФ.

Довод Ю. А.П. о том, что первоначальный иск был направлен им по почте 24.02.2014 года суд не может принять во внимание, поскольку указанное исковое заявление было оставлено без движения и возвращено истцу в порядке, установленном ч.2 ст.136 ГПК РФ, определением судьи от 28.04.2014 года. Данное определение в установленном законом порядке обжаловано и отменено не было.

Согласно же разъяснений, содержащихся в п.15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ № 15/18 от 12.11.2001 года (15.11.2001 года) «О некоторых вопросах, связанных с применением норм ГК РФ об исковой давности», срок давности прерывается лишь со дня, когда заявление подано в суд с соблюдением установленного порядка, в том числе, с соблюдением требований, предусмотренных ст.ст.131 и 132 ГПК РФ.

В силу ст.199 ГК РФ истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является самостоятельным основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Поскольку суд отказывает Ю. А.П. в удовлетворении его требований о восстановлении на работе, то, следовательно, оснований для взыскания с ответчика заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда также не имеется.

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

РЕШИЛ:

В удовлетворении иска Ю. А. П. к ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказать.

Решение может быть обжаловано в Мосгорсуд в течение одного месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья



Судья: Кулешов В.А.

№ 33-39856/2015

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

26 ноября 2015 года Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе:

председательствующего судьи Дегтеревой О.В.,
судей Рачиной К.А., Нестеровой Е.Б.,
с участием прокурора Л. С.В.,
при секретаре М. О.Д.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Рачиной К.А.,
гражданское дело по апелляционной жалобе Ю. А. П.
на решение Симоновского районного суда города Москвы от 15 октября 2014
года, которым постановлено:

В удовлетворении иска Ю. А. П. к ООО «НЕМИРОФФ
Водка Рус» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, оплате
времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда - отказать,

УСТАНОВИЛА:

Ю. А.П. обратился в суд с иском, уточненным в порядке ст. 39 ГПК РФ, к
ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» о признании увольнения незаконным,
восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, взыскании
компенсации морального вреда. Заявленные требования истец обосновывает тем,
что в соответствии с трудовым договором от 01.03.2013 года № 30/2013 был принят
на работу в ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» на должность менеджера по обучению и
развитию Национальной дирекции по персоналу. Приказом от 29.01.2014 года
трудовой договор с ним был расторгнут с 31.01.2014 года по п. 3 ч.1 ст.77 ТК РФ (по
собственному желанию работника.) С данным приказом Ю. А.П. был
ознакомлен под роспись 24.02.2014 года, в тот же день ему была выдана трудовая
книжка с записью о расторжении трудового договора. Увольнение истец считает
незаконным, поскольку заявление об увольнении было написано им под давлением
со стороны работодателя, до издания приказа об увольнении истец отозвал данное
заявление, в связи с чем ответчик не имел право расторгнуть с ним трудовой договор,
в связи с чем истец просит суд восстановить его работе в прежней должности,
оплатить время вынужденного прогула и компенсировать моральный вред, а также
понесенные по делу судебные расходы.

Истец и его представитель в судебном заседании исковые требования
поддержали, просили их удовлетворить.

Представитель ответчика в судебном заседании против удовлетворения
исковых требований возражала, заявила о пропуске истцом срока обращения в суд,
установленного ст. 392 ТК РФ.

Судом постановлено приведенное решение, об отмене которого, как
незаконного и необоснованного, просит истец Ю. А.П. по доводам
апелляционной жалобы.

Проверив материалы дела, заслушав представителя истца С. Д.Н.,
представителя ответчика Г. Н.И., заключение прокурора, полагавшей решение

суда подлежащим отмене, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия полагает, что решение суда подлежит отмене по следующим основаниям.

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Судом установлено, что Ю. А.П. 01.03.2013 года был принят на работу в ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» на должность менеджера по обучению и развитию Национальной дирекции по персоналу.

24.12.2013 года Ю. А.П. на имя генерального директора ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» было подано заявление об увольнении по собственному желанию с 31.01.2014 года.

С 30.12.2013 года по 24.01.2014 года истцу был предоставлен очередной отпуск, в период нахождения в котором, а именно 16.01.2014 года, Ю. А.П. направил в адрес ответчика телеграмму, в которой уведомил своего работодателя об отзыве заявления об увольнении.

31.01.2014 года трудовой договор с истцом был расторгнут по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Разрешая требования истца о восстановлении на работе и заявление ответчика о пропуске истцом срока обращения в суд, суд пришел к выводу о том, что увольнение истца по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по собственному желанию было произведено с соблюдением требований действующего трудового законодательства и на основании поданного истцом заявления об увольнении по собственному желанию, в связи с чем отказал в удовлетворении исковых требований, в том числе по причине пропуска истцом срока обращения в суд, установленного ст. 392 ТК РФ.

Как установил суд, на место работы истца по должности менеджера по обучению и развитию Национальной дирекции по персоналу был приглашен другой работник, которому, в силу ст. 64 ТК РФ, не могло быть отказано в приеме на работу, в связи с чем ответчик не мог принять отзыв заявления истца об увольнении по собственному желанию.

Вместе с тем, судебная коллегия не может согласиться с выводами суда первой инстанции в силу следующего.

В соответствии с п. 1 ст. 195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным.

Решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов (п. п. 2, 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 23 от 19 декабря 2003 года «О судебном решении»).

Из материалов дела следует, что на должность истца рассматривалась кандидатура Т. О.А., которой уведомлением от 17.01.2014 года ответчик изначально отказал в трудоустройстве, ссылаясь на то, что истец отозвал свое заявление об увольнении.

В заявлении от 20.01.2014 года Т. О.А. сообщила ответчику о том, что беременна и ей не может в связи с этим быть отказано в приеме на работу.

10.02.2014 года ответчиком издан приказ о приеме Т. О.А. на работу на должность менеджера по обучению и развитию Национальной дирекции по персоналу и между ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» и Т. О.А. заключен трудовой договор.

Между тем, вывод суда о том, что Т. О.А. была приглашена на место Ю. А.П. материалами дела не подтвержден.

Из представленных ответчиком документов не следует, что Т. О.А. в письменной форме была приглашена на должность истца, была принята на должность истца в порядке перевода, что на момент отзыва Ю. А.П. заявления об увольнении занимаемая им должность не являлась вакантной в связи с приглашением на нее Т. О.А. При этом судебная коллегия учитывает и то, что истец был уволен с 31.01.2014 года, а Т. О.А. принята на должность 10 февраля 2014 года и впоследствии уволена 17 апреля 2014 года по собственному желанию.

Вывод суда о том, что у ответчика существовала обязанность принять Толстопятову О.А. на работу в связи с ее нахождением в состоянии беременности, не основан на нормах трудового права, поскольку ч. 3 ст. 64 ТК РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора женщинам лишь только по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, однако, в ответе ответчика от 17.01.2014 года, направленном Т. О.А., указано, что ей отказано в заключении трудового договора по причине того, что работник, занимающий должность на которую она претендует, отозвал свое заявление об увольнении.

Следовательно, обстоятельства, при которых Т. О.А. не могло быть отказано в заключении трудового договора на должность, занимаемую истцом, не установлены, в связи с чем истец, отозвавший свое заявление об увольнении по собственному желанию, в силу положений ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, увольнению не подлежал.

Суд, отказывая Ю. А.П. в удовлетворении исковых требований, не дал надлежащей правовой оценки названным обстоятельствам, тогда как они имели существенное значение для правильного разрешения спора, неправильно применил нормы материального права, что повлекло вынесение по делу незаконного решения.

Судебная коллегия также не может согласиться с выводами суда о пропуске истцом срока обращения в суд, установленного ст. 392 ТК РФ.

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за решением 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.

Как усматривается из материалов дела, первоначально исковое заявление об увольнении незаконным было направлено истцом в адрес Симоновского районного суда города Москвы посредством почтовой связи 24.02.2014 года, которое определением судьи было оставлено без движения в срок до 07.04.2014 года в последствии возвращено в связи с невыполнением указаний судьи.

Вместе с тем, указанные в определении об оставлении искового заявления недостатки были устранены истцом 04.04.2014 года.

При таких данных, учитывая, что первоначальный иск о признании увольнения незаконным был подан истцом в пределах установленного законом срока, недостатки искового заявления устранены в срок, предоставленный в определении об оставлении искового заявления без движения, у суда первой инстанции не имеется правовых оснований для признания данного срока пропущенным.

В силу изложенного решение суда подлежит отмене с вынесением по делу нового решения.

С учетом установленных по делу обстоятельств, требований трудового законодательства, судебная коллегия приходит к выводу о том, что заявленные требования о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе подлежат удовлетворению.

В силу 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 об уплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или части в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Период вынужденного прогула Ю. А.П. - с 01.02.2014 г. по 26.11.2015 г. составляет 452 рабочих дня. Из справки, представленной ответчиком, следует, что размер среднедневного заработка истца составляет 2 696 руб. 43 коп., что истцом и представителем не оспаривается. Всего за период вынужденного прогула с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработок в размере 1 218 786 руб. 30 коп. (2 696,43 x 452).

Статьей 237 ТК РФ предусмотрено, что 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 меры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку со стороны ответчика допущено нарушение трудовых прав истца, указанных с незаконным увольнением, с ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» в его пользу подлежит взысканию денежная компенсация морального вреда, размер которой судебная коллегия, с учетом конкретных обстоятельств дела, степени вины работодателя, с учетом требований разумности и справедливости, полагает необходимым определить в размере 3 000 руб.

Требование Ю. А.П. о возмещении расходов, связанных с участием в деле представителя в соответствии с требованиями ст. 100 ГПК РФ, подлежат частичному удовлетворению. С учетом характера и степени сложности рассмотренного дела, объема выполненной представителем истца работы, с ответчика в его пользу подлежат взысканию расходы на оплату услуг представителя в размере 15 000 руб., а также расходы по оформлению нотариальной доверенности в размере 1 000 руб.

В силу ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ с ответчика подлежит взысканию госпошлина в доход бюджета города Москвы в размере 14 493 руб. 93 коп., в том числе по требованиям имущественного характера 14 293 руб. 93 коп. и по требованиям неимущественного характера о компенсации морального вреда в размере 200 руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 328, 329, 330 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Симоновского районного суда города Москвы от 15 октября 2014 года отменить, принять по делу новое решение.

Исковые требования Ю. А. П. к ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов, удовлетворить частично.

Восстановить Ю. А. П. в ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» в должности менеджера по обучению и развитию Национальной дирекции по персоналу.

Взыскать с ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» в пользу Ю. А. П. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 2 218 786 руб. 30 коп., компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 15 000 руб., расходы на нотариальное оформление доверенности в размере 1 000 руб.

В остальной части иска отказать.

Определение в части восстановления Ю. А. П. на работе в ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» в должности менеджера по обучению и развитию Национальной дирекции по персоналу подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ООО «НЕМИРОФФ Водка Рус» в доход бюджета города Москвы государственную пошлину в размере 14 493 руб. 93 коп.

Председательствующий 

Судьи 

