



Решение по делу №2-1395/2021 от 24 ноября 2020 г.

Решение

Дело № 2-1395/2021

50RS0048-01-2020-008803-30

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

<данные изъяты> 26 апреля 2021 года
области

г.о. Химки Московской

Химкинский городской суд Московской области в составе

судьи Мироновой Ю.В.,

при секретаре Борисовой И.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1395/2021 по иску ФИО1 к ЗАО АСК «ЮНИТЭК-Инжиниринг» об изменении формулировки и даты увольнения, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец ФИО1 обратился в суд с иском к ответчику ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» и, уточнив заявленные требования в порядке ст. 39 ГПК РФ, просит изменить дату и формулировку увольнения; взыскать с ответчика в пользу истца: задолженность по заработной плате в размере 248 415 руб. 67 коп., денежную компенсацию за задержку выплат в размере 11 103 руб. 19 коп. и компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб.

Свои требования истец обосновывает тем, что с 04 августа 2017 года работал у ответчика главным механиком на основании трудового договора, заработная плата ответчиком с 01 апреля 2020г. по 29 марта 2021г. не выплачивалась, 17 июня 2020г. истец подал письменное заявление ответчику о приостановке работы в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ в связи с задержкой выплаты заработной платы более чем на 15 дней. Ответчиком произведено незаконное увольнение истца 09 октября 2020г., за прогулы с 12 мая 2020г. по 16 июня 2020г. и с 28 августа 2020г. по 31 августа 2020г. Истец прогулов не совершал, увольнение произведено ответчиком с помощью фиктивно составленных актов, чтобы не выплачивать заработную плату.

Истец ФИО5 в судебное заседание явился, уточненные исковые требования поддержал в полном объеме, просил их удовлетворить, признал выплату ответчиком заработной платы за апрель, также указал, что частично оплата ответчиком

производилась и учтена им в расчете как произведенные выплаты в счет погашения долга на суммы 1579,03 рублей, 27 291,94 рублей, 11 423,06 рублей.

Представитель ответчика ЗАО АСК «ЮНИТЭК-Инжиниринг» в удовлетворении требований просил отказать по доводам письменных возражений.

Представитель третьего лица – Государственной инспекции труда в Московской области в судебное заседание не явился, просил суд рассмотреть дело в его отсутствие.

Помощник Химкинского городского прокурора полагал, что увольнения истца было произведено в нарушение действующего законодательства.

Суд, выслушав истца и представителя ответчика, показания свидетеля, проверив и исследовав материалы дела, приходит к следующему.

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

Согласно ч. 1 ст.22 Трудового кодекса РФ работодатель вправе заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Согласно абз.3 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно ст. 66 Трудового кодекса РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Согласно подпункту «а» пункта 6 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула, то есть отсутствия работника 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 ст. 84.1 Трудового кодекса 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 или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя 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 и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны 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, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

Согласно ст. 91 Трудового кодекса РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Согласно ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Согласно ч.1 ст.135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно ст.136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В соответствии со ст.140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую сумму.

Согласно ст. 142 Трудового кодекса РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Согласно ч. 1 ст. 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса 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.

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.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

Согласно ст. 193 Трудового кодекса 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.

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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных

законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. 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.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

В соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса 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 ущерб.

Согласно ст. 394 Трудового кодекса 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 о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

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.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № 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.

Согласно п. 39 вышеназванного Постановления Пленума Верховного Суда РФ если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта б части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

Как установлено в судебном заседании и подтверждается материалами дела, согласно записи за № 19 в трудовой книжке истца от 04 августа 2017г. принят к ответчику на должность главного механика на основании приказа ответчика от 04.08.2017г. № 32/лс. Трудовой договор между истцом и ответчиком, приказ о приеме истца на работу сторонами суду не представлены.

Сторонами не оспаривалось, что истец осуществлял у ответчика трудовую деятельность с 04.08.2017г. по 09 октября 2020г. в должности главного механика, и что с 01 января 2019г. заработная плата истца состояла из должностного оклада в размере 35 000 руб. в месяц, выплата которой установлена 15 и 30 числа каждого месяца.

17 июня 2020г. истцом подано ответчику заявление о приостановке работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более чем 15 дней, заявление принято секретарем-помощником ответчика.(л.д.7)

Из материалов дела следует, что ответчиком выплачено истцу:

11.02.2020г.-28 705 руб. 86 коп.(заработная плата по реестру № 3)

04.03.2020г.-10 000 руб. (заработная плата по реестру №7)

30.03.2020г.-27 857 руб. 00 коп. с карты генерального директора ответчика

27.07.2020г.-15 000 руб.00 коп. с карты генерального директора ответчика

19.08.2020г.-15 450 руб.00 коп. с карты генерального директора ответчика

29.12.2020г.-20 007 руб. 08 коп. (зарплата за июль 2020г., реестр № 29)

29.12.2020г.-18 708 руб. 15 коп. (зарплата за август 2020г., реестр № 30)

В судебном заседании истец признал выплату ответчиком 27.07.2020г. и 19.08.2020г. заработной платы за апрель, вместе с тем пояснил, что о том, что этом заработная плата ему стало понятно только в ходе рассмотрения настоящего спора.

Таким образом, заработная плата истцу за апрель 2020г. выплачена 28.07.2020г. и 19.08.2020г., и на 17 июня 2020г. задержка выплаты заработной платы истцу составила более 15 дней, в связи с чем истец в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ имел право приостановить работу, предупредив об этом письменно работодателя.

При этом заработная плата истцу, начиная с мая месяца по июнь 2020 г., в сентябре 2020г. и октябре 2020г. ответчиком не начислялась и не выплачивалась.

Представленные ответчиком расчетные листки о выплате истцу заработной платы в апреле, мае, июне, июле и августе 2020 г. суд не может признать надлежащим доказательством в подтверждение выплаты заработной платы именно за указанные месяцы, поскольку в расчетных листках не указано основание и дата перечисления денежных средств в банк ответчиком: номер реестра, ведомости на перечисление в банк и дата, а суду представлены только 2 реестра на выплату заработной платы: № 29 от 29.12.2020г. на выплату зарплаты за июль 2020г. и № 30 от 29.12.2020г. на выплату заработной платы за август 2020г.

В период с 12 мая 2020г. по 15 июня 2020г., 29 июня 2020г., 28,29, 30 сентября 2020г., в период с 01 октября 2020г. по 09 октября 2020г. сотрудниками ответчика составляются акты об отсутствии истца на рабочем месте в течение рабочего дня.

Согласно табелям учета рабочего времени, представленных ответчиком, с 01 апреля 2020г. по 09 октября 2020г., у истца явка на работу, количество отработанных рабочих дней и часов не проставлены.

07.09.2020г. группа работников ответчика, в том числе истец, обратились в Следственный отдел ЗелаО ГСУ СК РФ по г. Москве о невыплате ответчиком заработной платы.

Из показаний допрошенной в судебном заседании свидетеля ФИО4 следует, что она, являясь заместителем генерального директора по персоналу, вела табели учета рабочего времени сотрудников ответчика до 16.06.2020г., так как с 17.06.2020г. приостановила работу в связи с невыплатой ответчиком зарплаты более 15 дней. В апреле месяце 2020 г. и 6,7, и 8 мая были объявлены выходными днями на основании Указа Президента РФ, с 12 мая 2020г. истец находился в отпуске до 16 июня 2020г., после чего предполагался его перевод на дистанционную работу. Свидетель показала также, что в отношении нее, находившейся на дистанционной работе с 12.05.2020г., и приостановившей работу с 17.06.2020г., о чем она письменно сообщила работодателю, работодатель также составлял акты об отсутствии на рабочем месте, ее иск к ответчику находится на рассмотрении в Химкинском городском суде Московской области, в ходе рассмотрения которого ей представлено заключение АНО «СЭЦ «СПЕЦИАЛИСТ» от 18.03.2020г. По вопросу невыплаты заработной платы свидетель, истец и еще несколько сотрудников обратились СУ СК РФ в г. Зеленограде.

Не доверять показаниям свидетеля у суда не имеется, так как они последовательны, непротиворечивы, согласуются с материалами дела.

Из представленного суду заключения № 108/0321 Судебно-экспертного центра «Специалист» по исследованию цифровой информации, проведенному 18.03.2020г., следует, что истец находился в отпуске в период с 12 мая 2020г. по 16 июня 2020г., предполагалась его работа дистанционно с 17 июня 2020г., о чем генеральному директору ответчика было известно.

Согласно выводам специалиста по проведенному исследованию, изложенному в заключении № 108/0321 Судебно-экспертного центра «Специалист» по исследованию цифровой информации, все отправленные сообщения, были получены и прочитаны контактом «Андрей Михайлович», в ходе исследования специалист установил, что вся электронная переписка, представленная в исследовании, не подвергалась изменениям и монтажу.

Не доверять выводам специалиста у суда не имеется, так как исследование проведено в специализированной организации - АНО «СЭЦ «СПЕЦИАЛИСТ», специалистом в области судебной экспертизы, целью проведения исследования являлась фиксация цифровой (электронной) информации. Выводы специалиста и заключение ответчиком не опровергнуты.

Представленный ответчиком график отпусков работников на 2020 г., в котором указан отпуск истца в январе и марте 2020г., суд не может признать в качестве надлежащего доказательства по делу, поскольку подпись истца в графике отсутствует, ответчиком не представлены иные доказательства предоставления отпуска истцу в соответствии с графиком, такие, как приказы о предоставлении отпуска, табель учета рабочего времени, а также документы, подтверждающие его оплату.

Таким образом, оценив представленные сторонами доказательства, показания свидетеля, пояснения сторон по правилам ст. 67 ГПК РФ, учитывая, что работник является наиболее слабой стороной в рассматриваемом споре, суд приходит к выводу о том, что представленные ответчиком акты об отсутствии истца на рабочем месте с 12 мая 2020г. по 15 июня 2020г., 29 июня 2020г., 28,29, 30 сентября 2020г., в период с 01 октября 2020г. по 09 октября 2020г., табели учета рабочего времени, не могут быть признаны надлежащими доказательствами по делу, поскольку не обладают таким признаком доказательств как достоверность.

При таких обстоятельствах, суд считает установленным, что истец с 12 мая 2020г. по 16 июня 2020г. находился в отпуске, с 17 июня 2020г. истец приостановил работу в

соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ, о чем было известно работодателю.

21 августа 2020 г. ответчиком истцу направлено уведомление о выплате 19 августа 2020 г. заработной платы за апрель и май месяцы 2020 г. и разъяснении обязанности работника выйти на работу в соответствии с ч. 5 ст. 142 Трудового кодекса РФ.

21 августа 2020 г. ответчиком истцу направлено по почте уведомление о предоставлении письменного объяснения об отсутствии на рабочем месте с 12 мая 2020г. по 16 июня 2020г.

04 сентября 2020г. и 17 сентября 2020 г. ответчиком истцу направлен по почте запрос по вопросу нахождения трудовой книжки у истца.

17 сентября 2020 г. ответчиком истцу по почте России и электронной почте направлено требование (повторное к уведомлению от 21 августа 2020 г.) о предоставлении до 23 сентября 2020 г. письменного объяснения об отсутствии на рабочем месте с 12 мая 2020 г. по 16 июня 2020 г.

25 сентября 2020 г. ответчиком истцу было направлено требование о предоставлении письменного объяснения об отсутствии на рабочем месте 25 сентября 2020 г. в срок до 28 сентября 2020г.

09 октября 2020г. ответчиком истцу было направлено требование о предоставлении письменного объяснения об отсутствии на рабочем месте 09 октября 2020г. в срок до 13 октября 2020г.

09 октября 2020г. ответчиком издан приказ № 14-лс о расторжении трудового договора от 04 августа 2017г. № 12/17, истец 09 октября 2020г. уволен с должности главного механика за прогул, п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, основанием к приказу указаны акты об отсутствии на рабочем месте.

21 октября 2020г. ответчиком истцу по почте направлены уведомление об увольнении и копия приказа от 09 октября 2020г. № 14-лс.

Окончательный расчет ответчиком с истцом не произведен.

Поскольку трудовой договор с истцом расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Как следует из ч.ч. 1, 2 ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Поскольку судом установлено, что с 12 мая 2020 г. по 16 июня 2020 г. истец находился в отпуске, 27 июля 2020 г. и 19 августа 2020 г. ответчику была выплачена заработная плата за апрель 2020г., заработная плата (оплата за отпуск) за май 2020г. ответчиком истцу не начислялась и не выплачивалась, ответчику было известно о приостановке с 17.06.2020г. истцом работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более чем на 15 дней, отсутствие истца на рабочем месте в период отпуска, а после его окончания с 17 июня 2020 г. в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ в связи с приостановкой истцом работы не является невыходом на работу без уважительных причин.

Исходя из изложенного, учитывая разъяснения, данные в п. 39 вышеназванного Постановления Пленума Верховного Суда РФ, суд приходит к выводу о том, что ответчиком не доказано совершение истцом дисциплинарного проступка в виде прогула, то есть отсутствия работника 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).

При таких обстоятельствах, суд считает, что применение к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения произведено ответчиком с нарушением ч.ч. 1, 2 ст. 192 Трудового кодекса РФ, а поэтому суд признает незаконным приказ ответчика от 09.10.2020г. № 14-лс о расторжении трудового договора от 04 августа 2017г. № 12/17, в соответствии с которым истец 09 октября 2020г. уволен с должности главного механика за прогул, п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В силу ч.ч. 4, 7 ст. 394 Трудового кодекса РФ подлежат изменению формулировка увольнения истца на п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ и дата увольнения на день вынесения решения суда - 26 апреля 2020г.

При этом суд полагает возможным, восстановить срок на оспаривание увольнения, поскольку об увольнении и его обстоятельствах истцу стало известно в период рассмотрения настоящего спора в суде.

В силу ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула.

Согласно представленному ответчиком расчету среднего дневного заработка Лукина А.И., с которым истец согласился, он составляет 1707 рублей 32 копейки.

Установив изложенное выше, суд приходит к выводу, что требования истца о взыскании с ответчика в его пользу задолженности по заработной плате за период с мая 2020 г. по день увольнения, с учетом установленных по настоящему делу обстоятельств, подлежат удовлетворению, а поэтому взыскивает с ответчика в пользу истца задолженность по заработной плате и средний заработок за время вынужденного прогула за период с мая 2020 г. по 26 апреля 2020г. 380 560 руб. 29 коп. (май 2020 – 35 000 рублей, июнь 2020 – 35 853,72 (21*1707,32), июль 2020 -39268,36 рублей (23*1707,32), август 2020 35 853,72 рублей (21*1707,32), сентябрь 2020 – 37 561,04 рублей (22*1707,32), октябрь 2020 – 37 561,04 рублей (22*1707,32), ноябрь 2020 – 34 146,40 рублей (20*1707,32), декабрь 2020 – 39 268, 36 рублей (23*1707,32), январь 2021 – 25 609,80 рублей (15*1707,32), февраль 2021 – 32439,08 рублей (19*1707,32), март 2021 – 37 561,04 рублей (22*1707,32), апрель 2021 – 30 731, 76 рублей (18*1707,32), за вычетом произведенных выплат, которые истец указывает в своем расчете как произведенные выплаты в счет погашения долга на суммы 1579,03 рублей, 27 291,94 рублей, 11 423,06 рублей).

Расчет компенсации за задержку выплат, представленный истцом, за период с 15.05.2020г. по 15.03.2021г. в размере 11 103 руб. 19 коп. судом проверен, расчет является верным и арифметически правильным, произведен в соответствии с требованиями ст. 236 Трудового кодекса РФ, ответчиком не опровергнут.

Таким образом, в силу ст. 236 Трудового кодекса РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация за задержку выплат в размере 11 103 руб. 19 коп.

С ответчика в пользу истца в соответствии со ст. 237, ч. 9 ст. 394 Трудового кодекса РФ подлежит взысканию компенсация морального вреда, размер которой суд, с учетом конкретных обстоятельств дела, степени вины ответчика и негативных последствий для истца, требований разумности и справедливости, определяет в размере 10 000 руб.

С ответчика в доход государства подлежит взысканию государственная пошлина в размере 7 416 руб. 63 коп.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования ФИО1 - удовлетворить частично.

Признать приказ № 14-лс от 09.10.2020 об увольнении ФИО1 с 09.10.2020 по подпункту «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, изменить формулировку основания увольнения ФИО1 с на п.3 ч.1 ст. 77 ТК РФ, а также дату увольнения на 26 апреля 2021 года.

Внести соответствующую запись в трудовую книжку ФИО1.

Взыскать с ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» в пользу ФИО1 заработную плату и средний заработок за время вынужденного прогула за период с мая 2020 г. по 26 апреля 2021 г. в размере 380 560 рублей 29 копеек, компенсацию за задержку выплат за период с 15.05.2020 по 15.03.2021 в размере 11 103 руб. 19 коп., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб. 00 коп.

В удовлетворении оставшейся части исковых требований ФИО1 к ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» о взыскании компенсации морального вреда – отказать.

Взыскать с ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» в доход государства госпошлину в размере 7 416руб. 63 коп.

Решение может быть обжаловано в Московский областной суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено 30 апреля 2021 года.

Судья: Ю.В. Миронова

© Павел Нетупский ООО «ПИК-пресс»