



Решение по делу №2-764/2021 (2-6104/2020;) от 30 ноября 2020 г.

Решение

Дело № 2-764/2021 (2-6104/2020;)

50RS0048-01-2020-009126-31

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.,

с участием прокурора Андреева С.М.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-764/2021 (2-6104/2020;) по иску ФИО2 к ЗАО АСК «ЮНИТЭК-Инжиниринг» о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец ФИО2 обратилась в суд с иском к ответчику ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» и, уточнив заявленные требования, просит восстановить ее на работе у ответчика в должности заместителя генерального директора по персоналу; взыскать с ответчика в пользу истца: задолженность по заработной плате в размере 321 856 руб. 52 коп., денежную компенсацию за задержку выплат в размере 14 2020 руб. 25 коп. и компенсацию морального вреда в размере 40 000 руб.

Свои требования истец обосновывает тем, что с 01 октября 2019 г. работала у ответчика заместителем генерального директора по персоналу, заработная плата ответчиком с апреля 2020г. не выплачивалась, 17 июня 2020 г. истец подала 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, 24 сентября 2021г. произведено незаконное увольнение. Истец однократного грубого нарушения не совершала, никаких нарушений по существу не было, что подтверждается постановлением об отказе в возбуждении уголовного дела. Невыплату истцу заработной платы ответчик аргументирует тем, что истец совершила с 12.05.2020г. прогулы, однако в этот период истец работала.

Истец ФИО2 в судебное заседание явилась, заявленные требования поддержала.

Представитель ответчика ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» просил в удовлетворении иска отказать по доводам письменных возражений. Заявил о пропуске истцом установленного ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ срока обращения в суд по требованию о восстановлении на работе.

Суд, выслушав явившихся лиц, исследовав материалы дела, оценив представленные доказательства в их совокупности и каждое в отдельности, показания свидетелей, заслушав заключение прокурора, полагавшего увольнение истца незаконным, 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.

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 п. 4 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ одним из общих оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса).

Согласно п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

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 уведомлений 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. 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 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно ст.136 ТК 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 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 ущерба.

Согласно ч.ч. 1,2 ст. 392 Трудового кодекса 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 или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Согласно ч.ч.1,2 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.

Согласно п.п. 23, 35, 49, 52 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. (п.23)

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).(п.35)

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части первой статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 части первой статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах "а" - "д" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами. (п.49)

Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие

основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункты 5 - 10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).(п.52).

Как установлено в судебном заседании и подтверждается материалами дела, 01 октября 2019г. между истцом и ответчиком заключен трудовой договор № 01/10/19, в соответствии с условиями которого истец принимается на работу к ответчику в должности начальника отдела кадров, работник обязан приступить к работе 01 октября 2019г., работнику установлен испытательный срок - 3 месяца, трудовой договор заключен на неопределенное время по основному месту работы, режим труда и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работник подчиняется непосредственно генеральному директору (п.п.1.1-1.5, 1.7-1.8), заработная плата выплачивается в месте выполнения работы или иным способом по договоренности с работником (п.3.4).

Согласно п. 2.1.1. трудового договора работник обязуется выполнять трудовые обязанности, указанные в должностной инструкции.

Должностная инструкция истца суду не представлена.

01 января 2020 г. между истцом и ответчиком заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с условиями которого с 01 января 2020г. истец принимается на работу в должности заместителя генерального директора по персоналу, с окладом 40 000 руб. в месяц. Остальные условия трудового договора остаются неизменными.

Согласно п. 7.1 Правил внутреннего трудового распорядка работникам установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя, выходные дни: суббота, воскресенье, начало работы -9.00, окончание - 18.00, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00. Время начала и окончания работы фиксируется ежедневно в журнале учета рабочего времени самостоятельно каждым работником и в таблице учета рабочего времени (начальником отдела кадров). Выплата заработной платы производится 15 и 30 числа каждого месяца (п.9.3).

Согласно п.п. 8.6, 8.7 Положения об оплате труда ответчика заработная плата выплачивается работникам в кассе организации либо перечисляется на счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором. Перед выплатой заработной платы работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за расчетный период, с указанием размере и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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.12).

Из материалов дела следует, что ответчиком выплачено истцу (л.д.52-69):

31.12.2020г.-31 000 руб. (аванс за январь, реестр №139) (л.д.57)

11.02.2020г.-2 842 руб. 32 коп.(зарплата за январь, реестр № 3) (л.д.58)

04.03.2020г.-15 000 руб.(зарплата за февраль, реестр №7)(л.д.60)

13.03.2020г.-14 760 руб. (зарплата за февраль, платежное поручение № 96)

30.03.2020г.-42620 руб.- перевод с карты генерального директора ответчика (л.д.63)

01.04.2020г.-7619 руб.- перевод с карты генерального директора ответчика (л.д.64)

28.04.2020г.-34 800 руб. (зарплата за март, реестр №10) (л.д.65).

28.07.2020г. - 15 000 руб. перевод с карты генерального директора ответчика (л.д.67)

19.08.2020г. - 19 800 руб. перевод с карты генерального ответчика директора (л.д.68).

Таким образом, заработная плата истцу за апрель 2020г. выплачена 28.07.2020г. – 15000 руб. и 19.08.2020г. – 17 423 руб. 32 коп., а также 2 376 руб. 68 коп. в счет зарплаты за май 2020 г. 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 имела право приостановить работу, предупредив об этом письменно работодателя.

При этом заработная плата истцу, начиная с мая месяца 2020 г., ответчиком не начислялась и не выплачивалась.

В период с 12 мая 2020 г. по 11 июня 2020 г. сотрудниками ответчика составляются акты об отсутствии истца на рабочем месте в течение рабочего дня (л.д.69-91).

Согласно табелям учета рабочего времени, представленным ответчиком, с 12 мая 2020 г. у истца проставлен прогул до 24 сентября 2020 г. (л.д.92-105).

18 мая 2020г. ответчиком издан приказ № 9 о назначении ответственного за ведение табеля учета рабочего времени (л.д.106).

В журнале прихода-ухода сотрудников ответчика с 12.05.2020 г. по 24.09.2020 г. истец не отмечалась (л.д.107-115).

Истец, в обоснование своих доводов о том, что в мае месяце 2020 г. работала в офисе, позже до 16 июня 2020 г. работала в удаленном режиме, представила суду составленные ею табели учета рабочего времени за май и июнь 2020 г. и переписку в Вотсап с заключением № 108/0321 Судебно-экспертного центра «Специалист» по исследованию цифровой информации, проведенному 18.03.2020г.

Из переписки в Вотсап усматривается, что истцом с 11 мая 2020 г. по 16 июня 2020 г.(включительно), 13 июля 2020 г. велась деловая переписка с генеральным директором ответчика по кадровым и другим рабочим вопросам, в том числе выдаче им пропусков, удостоверений, копий документов, проведении собеседования, о подготовке приказов о предоставлении отпуска сотрудникам, приказов об увольнении, по составлению табеля и определении сотрудников, работающих удаленно. 2, 3, 14, 15 июня 2020г. истец

переписывается с генеральным директором ответчика по вопросам составления табеля учета рабочего времени.

13 июля 2020 г. генеральным директором сообщено истцу о необходимости выдать копию трудовой книжки одного из работников, на что истец ответила, что пришлет на почту.

Согласно выводам специалиста по проведенному исследованию, изложенному в заключении № 108/0321 Судебно-экспертного центра «Специалист» по исследованию цифровой информации, все сообщения, отправленные истцом, 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 по заказу истца 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.

07.09.2020 г. группа работников ответчика, в том числе истец, обратились в Следственный отдел ЗелаО ГСУ СК РФ по г. Москве (л.д.28-29) о невыплате ответчиком заработной платы. Впоследствии, 30 марта 2021г., в отношении генерального директора ответчика, возбуждено уголовное дело по признакам состава преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145.1 УК РФ.

Из показаний допрошенных в судебном заседании свидетелей ФИО1 и ФИО6, работников ответчика, следует, что с 27.03.2020 г. они находились на удаленном режиме работы, заработная плата, начиная с апреля 2020г. им не выплачивалась, а с 12 мая 2020г., чтобы не выплачивать зарплату, ответчиком составлялись акты об отсутствии их на работе. В связи с такими нарушениями и невыплатой заработной платы свидетели с другими работниками обратились в следственный комитет, было возбуждено уголовное дело. Оснований не доверять показаниям свидетелей у суда не имеется, так как они последовательны, непротиворечивы, согласуются с материалами дела.

Таким образом, оценив представленные сторонами доказательства, показания свидетелей 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 2020 г. по 16 июня 2020г., табели учета рабочего времени, приказ ответчика от 18 июля 2020г. № 9, книга учета прихода-ухода сотрудников, не могут быть признаны надлежащими доказательствами по делу, поскольку не обладают таким признаком доказательств как достоверность, в связи с чем отдает предпочтение доказательствам, представленным истцом.

При таких обстоятельствах, суд считает установленным, что истец по дату приостановки осуществляла свою трудовую деятельность в компании, в том числе находилась на удаленной работе, с 17 июня 2020г. истец приостановила работу в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ, ответчику было известно о том, что трудовые книжки работников находятся у истца.

05 августа 2020 г. к ответчику поступило от одного из работников заявление об увольнении по собственному желанию с 06 августа 2020 г. (л.д.143)

21 августа 2020г. ответчиком по почте направлено истцу уведомление о необходимости явиться на работу в срок до 27 августа 2020 г. для выдачи увольняемому работнику трудовой книжки (л.д.144-145).

24 августа 2020 г. сотрудниками ответчика составлен акт о вскрытии сейфа для хранения трудовых книжек и иных кадровых документов, из которого следует, что вследствие невозможности установить местонахождения ключа от сейфа для хранения трудовых книжек и иных кадровых документов, переданного на ответственное хранение заместителю генерального директора по кадровым вопросам Апресовой Д.А., произведено вскрытие сейфа, которое необходимо для последующей выдачи трудовой книжки сотруднику при увольнении. Перед вскрытием были проведены мероприятия по поиску лица, ответственного за ведение трудовых книжек и иных кадровых документов, находящихся в сейфе. Апресова Д.А. отказалась предоставить информацию о месте нахождения ключа от сейфа, объяснить причину отказалась, присутствовать при вскрытии сейфа также отказалась. Трудовых книжек в сейфе не обнаружено.(л.д.146-149)

25 августа 2020 г. ответчиком истцу по почте направлено требование о предоставлении письменных объяснений по факту хищения на рабочем месте, в котором указано, что в результате проведения служебного расследования факта хищения на рабочем месте установлено, что похищены трудовые книжки сотрудников, указанные книжки похитил заместитель генерального директора по персоналу (л.д.150, 151)

28 августа 2020 г. увольняемым работником было подано заявление о направлении ему трудовой книжки по почте (л.д.165)

01 сентября 2020 г. ответчик обратился с заявлением по факту хищения трудовых книжек в ОМВД России по районам Матушкино и Савелки г. Москвы (л.д.152-154), в возбуждении уголовного дела было отказано (л.д.166-168).

Как следует из постановления об отказе в возбуждении уголовного дела от 08.09.2020г., истец была опрошена, пояснила, что 30.03.2020г. забрала трудовые книжки работников к себе домой для работы по согласованию с генеральным директором, так как работала в удаленном режиме, трудовые книжки хранились у нее в доме в сейфе. По окончании карантина ею было написано заявление согласно ст. 142 ТК РФ о приостановке работы в связи с невыплатой ответчиком заработной платы. Трудовые книжки на ответственное хранение ей никто не передавал, истец является действующим работником, готова передать генеральному директору трудовые книжки, но пока возможность приехать в Зеленоград у нее отсутствует. Требования вернуть трудовые книжки от работодателя к ней не поступало, она узнала об этом от сотрудников полиции, 08.09.2020 г. истцом трудовые книжки были переданы работодателю по акту приема-передачи.

08 сентября 2020 г. трудовые книжки по акту приема-передачи переданы истцом ответчику (л.д.169-177).

17 сентября 2020 г. ответчиком направлено истцу требование по электронной почте о предоставлении письменных объяснений по факту незаконного изъятия трудовых книжек.

18 сентября 2020 г. в ответ на требование ответчика истец по электронной почте сообщила, что все объяснения ею даны в ОМВД России по районам Матушкино и Савелки г. Москвы, что истец приостановила работу с 17.06.2020г., о чем письменно уведомила работодателя, которым задолженность по заработной плате не погашена.

23 сентября 2020 г. комиссией ответчика составлен акт служебного расследования, в котором указано, что служебное расследование проводилось на основании приказа ответчика от 24.08.2020г. № 10,(л.д.139-142), комиссия пришла к выводам о том, что в действиях истца содержится состав дисциплинарного проступка, выразившегося в грубом неоднократном нарушении заместителем руководителя своих трудовых обязанностей, а также превышении своих полномочий, злоупотребление доверием, умышленном, незаконном вскрытии сейфа, изъятия трудовых книжек, хранении их в неполюженном месте; комиссия предлагает привлечь заместителя генерального директора

по персоналу к дисциплинарной ответственности и применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

24 сентября 2020 г. ответчиком издан приказ № 11 о применении дисциплинарного взыскания, приказано применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения к заместителю генерального директора по персоналу в соответствии с пунктом 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ; основанием к приказу указан акт служебного расследования от 20.09.2020г.

24 сентября 2020 г. ответчиком издан приказ № 13-лс о прекращении (расторжении) трудового договора от 01 октября 2019г. № 01/10/19, в соответствии с которым истец уволена 24 сентября 2020г. из дирекции с должности заместителя генерального директора по персоналу за однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителя своих трудовых обязанностей, пункт 10 часть 1 статья 81 Трудового кодекса РФ; основанием к приказу указаны акт о вскрытии сейфа и иных кадровых документов от 24 августа 2020г., акт служебного расследования от 23 сентября 2020г., приказ от 24 сентября о применении дисциплинарного взыскания. На приказе сделана запись о невозможности довести приказ до сведения работника (л.д.178).

24 сентября 2020 г. ответчиком истцу по почте направлено уведомление о расторжении трудового договора и необходимости явиться к ответчику для произведения окончательного расчета. Почтовое отправление истцом получено не было и возвращено ответчику.

Разрешая заявление представителя ответчика о пропуске истцом срока обращения в суд, установленного ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ, по требованию о восстановлении на работе, суд исходит из того, что материалами дела подтверждено, что об увольнении истец узнала 19 января 2020 г. в судебном заседании, исковое заявление о восстановлении на работе направлено истцом в суд 20 января 2020 г.

Довод представителя ответчика о том, что истец должна была узнать об увольнении из неполученного ей уведомления, направленного ответчиком истцу по почте 24 сентября 2020 г., суд отклоняет, поскольку направление такого уведомления ст. 84.1 Трудового кодекса РФ не предусмотрено, копия приказа об увольнении к уведомлению приложена не была, требование ответчика к истцу явиться для произведения окончательного расчета безосновательно, поскольку в силу ст. 140 Трудового кодекса РФ окончательный расчет с истцом ответчик обязан был произвести в день увольнения.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу о том, что истцом срок обращения в суд, установленный ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ, по требованию о восстановлении на работе не пропущен.

Поскольку трудовой договор с истцом расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При разрешении настоящего спора на работодателе лежит также обязанность доказать, что истцом допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей, нарушение в действительности имело место и носило грубый характер.

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 основаниям, предусмотренным п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В приказе ответчика от 24 сентября 2020 г. № 13-лс об увольнении истца не приведен конкретный дисциплинарный проступок, не указано, в чем выразилось однократное грубое нарушение истцом трудовых обязанностей и каких именно трудовых

обязанностей, что давало бы ответчику основания для увольнения истца по пункту 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Суд не вправе при рассмотрении дела о восстановлении на работе уволенного работника самостоятельно за работодателя определять, в чем заключалось однократное грубое нарушение истцом своих трудовых обязанностей, послужившее поводом для его увольнения по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса РФ Правительством РФ 16 апреля 2003г. было принято Постановление № 225 «О трудовых книжках», которым утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

Согласно п. 45 названных Правил ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя.

Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя.

За нарушение установленного настоящими Правилами порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек должностные лица несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

Таким образом, ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя либо на специально уполномоченное лицо.

Ответчиком не представлено суду доказательств того, что таким специально уполномоченным лицом была истец.

Ответчиком также не представлен суду приказ от 24 августа 2020 г. № 10 о проведении служебного расследования, на основании которого составлен акт, в связи с чем суд не может проверить полномочия лиц, составивших акт, и основания его составления.

Исходя из изложенного, учитывая разъяснения, данные в п. 49 вышеназванного Постановления Пленума Верховного Суда РФ, суд приходит к выводу о том, что ответчиком не доказано совершение истцом однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей и основания для увольнения истца по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ у работодателя отсутствовали.

Кроме того, ответчиком к истцу дважды применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, что суд находит нарушением ч. 5 ст. 193 Трудового кодекса РФ.

При таких обстоятельствах, суд считает, что применение к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения произведено ответчиком с нарушением ч.ч. 1, 2 ст. 192, ч. 5 ст. 193 Трудового кодекса РФ, а поэтому суд признает незаконным приказ ответчика от 24 сентября 2020 г. №13-лс о прекращении (расторжении) трудового договора от 01 октября 2019г. № 01/10/19, в соответствии с которым истец уволена 24 сентября 2020г. из дирекции с должности заместителя генерального директора по персоналу за однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителя своих трудовых обязанностей, пункт 10 часть 1 статья 81 Трудового кодекса РФ.

В силу ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса РФ истец подлежит восстановлению на работе у ответчика в должности заместителя генерального директора по персоналу.

Истцом представлен расчет среднего дневного заработка в размере 1 833 руб., который стороной ответчика не оспаривался, в связи с чем при расчете задолженности суд полагает возможным взять его за основу.

Требования истца о взыскании с ответчика в ее пользу задолженности по заработной плате за период с мая 2020г. по день увольнения, с учетом установленных по настоящему делу обстоятельств, суд находит подлежащим удовлетворению, а поэтому взыскивает с ответчика в пользу истца задолженность по заработной плате и средний заработок за время приостановки работы в размере 61 452 руб. 32 коп. (за вычетом оплат, указанных истцом в расчете задолженности) и с 17 июня по 24 сентября 2020г. 131 976 руб. (1 833 руб.(среднедневной заработок)x 72 раб. дня).

В силу ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула с 25 сентября 2020г. по 26 апреля 2021г. в размере 262 119 руб. (1 833 руб.(среднедневной заработок)x 143).

Всего с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата и средний заработок за время вынужденного прогула за период с мая 2020 г. по 26 апреля 2021г. в размере 455 547 руб. 32 коп.

Расчет компенсации за задержку выплат, представленный истцом, за период с 15 мая 2020г. по 24 марта 2020г. в размере 14 202 руб. 25 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 14 202 руб. 25 коп.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ с ответчика в пользу истца 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 8 197 руб. 30 коп.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования ФИО7 - удовлетворить частично.

Признать приказ № 13-лс от 24 сентября 2020 года об увольнении ФИО1 по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным.

Восстановить ФИО2 в ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» на должность «заместитель генерального директора по персоналу» с 24 сентября 2020 года.

Взыскать с ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» в пользу ФИО2 заработную плату и средний заработок за время вынужденного прогула за период с мая 2020 года по 26 апреля 2021 г. в размере 455 547 рублей 32 копеек, компенсацию за задержку выплат за период с 15.05.2020 по 24.03.2021 в размере 14 202 руб. 25 коп., компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

В удовлетворении оставшейся части исковых требований ФИО2 к ЗАО АСК «ЮНИТЭК-Инжиниринг» о взыскании компенсации морального вреда – отказать.

Взыскать с ЗАО АСК «Юнитэк-Инжиниринг» в доход государства госпошлину в размере 8 197 руб. 30 коп.

Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

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»