Дело № 2-325/15

**РЕШЕНИЕ**

**Именем Российской Федерации**

03 июля 2015 года г. Москва

Лефортовский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Потапенко С.В., при секретаре Строковой Ю.Л., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску К.Е. П. к ООО «МТ-Групп МСК» о признании приказов незаконными, изменении формулировки основания увольнения, взыскании заработной платы, процентов за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

К.Е.П. работала в ООО «МТ-Групп МСК» с ДД.ММ.ГГГГ в должности <данные изъяты> на основании трудового договора. ДД.ММ.ГГГГ на основании приказа № ей был объявлен выговор. ДД.ММ.ГГГГ на основании приказа № к ней было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ она была уволена по п. 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Полагая дисциплинарные взыскания и увольнение незаконными, К.Е.П., уточнив свои требования, обратилась в суд с иском к ООО «МТ-Групп МСК» о признании приказов незаконными, изменении формулировки основания увольнения, взыскании заработной платы в размере 79374,83 руб., процентов за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 2684,66 руб., компенсации морального вреда в размере 10000 руб. В обоснование своих требований истец ссылается на то, что дисциплинарного проступка она не совершала, приказы изданы в нарушение установленного законом порядка применения дисциплинарных взысканий. При этом ответчик не выплатил ей заработную плату за апрель-октябрь 2014 года.

Истец и её представитель **адвокат Гайданова Е.С.** в судебное заседание явились, иск поддержали.

Представители ответчика по доверенности Г.С.А. в судебное заседание явился, иск не признал по мотивам, изложенным в письменных возражениях на иск (л.д.34-36), указывая на то, что дисциплинарный проступок имел место, увольнение истца было обосновано, установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания соблюден, при решении вопроса об увольнении и выборе вида дисциплинарного взыскания к истцу были приняты во внимание отношение работника к выполнению трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины.

Суд, заслушав стороны, исследовав материалы дела, считает, что исковые требования подлежат частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В силу 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.

В силу п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно п. 52 постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» увольнение работника за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем работодателем должен быть соблюден установленный ст. 193 Трудового кодекса РФ порядок применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии со 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.

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

В силу ст. 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт (ч.1). 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 (ч.3). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5). Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт (ч.6).

В соответствии с п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Согласно п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» по делам о восстановлении лиц, уволенных по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло явиться основанием для расторжения трудового договора, работодателем соблюдены предусмотренные ст. 193 Трудового кодекса РФ порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания.

С учетом разъяснений, изложенных в п. 35 вышеназванного Постановления, 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.).

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; выполнять установленные нормы труда.

Суд исходит из следующего, что основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является факт совершения дисциплинарного правонарушения, который в трудовом законодательстве называется дисциплинарным проступком и под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей понимается неисполнение 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).

Необходимость установления вины работника в совершении конкретного дисциплинарного проступка при привлечении его к дисциплинарной ответственности является обязательным условием наступления таковой. В свою очередь вина характеризуется умыслом либо неосторожностью.

Проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, а вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке.

В судебном заседании установлено, что К.Е.П. работала в ООО «МТ-Групп МСК» с ДД.ММ.ГГГГ в должности <данные изъяты> на основании трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ.

Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ К.Е.П. была уволена по п. 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (л.д.42)

ДД.ММ.ГГГГ на основании приказа № К.Е.П. был объявлен выговор за нарушение трудового режима. Основанием издания приказа явилось: акты №№ от ДД.ММ.ГГГГ об установлении дисциплинарного проступка и отказе от дачи письменного пояснения по существу совершения такого проступка (л.д.46).

Доказательств, свидетельствующих о том, что приказ № от ДД.ММ.ГГГГ о применении дисциплинарного взыскания был объявлен истцу под роспись в установленный трудовым законодательством срок, суду не представлено.

Так же суду не представлено доказательств, подтверждающих то обстоятельство, что истец отказалась ознакомиться с указанным приказом.

Из актов №№ от ДД.ММ.ГГГГ усматривается, что К.Е.П. отсутствовала на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ с 10.30 ч. до 19.00 ч., ДД.ММ.ГГГГ с 09.00 ч. до 19.00 ч., ДД.ММ.ГГГГ с 09.00 ч. до 19.00 ч., ДД.ММ.ГГГГ с 11.00 ч. до 19.00 ч. Эти обстоятельства подтверждаются табелем учета использования рабочего времени (л.д.41, 47-50).

Согласно п. 1.3 трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ место работы работника: фактический адрес местонахождения работодателя.

Согласно п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Вместе с тем в трудовом договоре № от ДД.ММ.ГГГГ рабочее место работника не оговорено.

Доказательств, свидетельствующих о том, что ответчик определил истцу её рабочее место, суду не представлено.

При этом в судебном заседании представитель ответчика пояснил, что в ДД.ММ.ГГГГ фактическое место нахождения работодателя находилось по адресу: <адрес>.

Истец утверждает, что она ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ находилась на рабочем месте в офисе по адресу: <адрес>., выполняла трудовую функцию, о перемене места работы она уведомлена не была.

Между тем указанные обстоятельства при вынесении оспариваемого приказа работодателем учтены не были, что свидетельствует о несоблюдении ответчиком обязанностей, предусмотренных ч. 5 ст. 192 ТК РФ по установлению обстоятельств, при которых совершен проступок.

По смыслу действующего трудового законодательства, истребование у работника письменных объяснений об обстоятельствах, которые являются основанием применения дисциплинарного взыскания, необходимо для оценки работодателем до применения дисциплинарного взыскания таких причин (если таковые имеются) и выбора дисциплинарного взыскания с учетом тяжести проступка, поскольку если бы уважительные причины имелись, то дисциплинарное взыскание применено быть не могло.

Таким образом, для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, а также степени вины работника, совершившего проступок, работодатель обязан затребовать от него письменное объяснение. Такое объяснение должно быть затребовано до применения к работнику той или иной меры взыскания.

Трудовым законодательством установлен двухдневный срок для предоставления работником письменного объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение не будет представлено, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Также суд учитывает, что отказ от дачи объяснений, либо дача работником объяснений, не препятствуют применению дисциплинарного взыскания, поскольку право оценки, а также право применения конкретного вида дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю.

Доказательств, свидетельствующих о том, что до применения дисциплинарного взыскания работодателем было затребовано от истца письменное объяснение, суду не представлено.

Из материалов дела видно, что ДД.ММ.ГГГГ за исх. № от ДД.ММ.ГГГГ в адрес К.Е.П. направлено письмо с просьбой предоставить письменное объяснение по факту отсутствия на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается почтовой описью вложения в ценное письмо (л.д.37-39). То есть работодателем было затребовано от истца письменное объяснение после применения дисциплинарного взыскания.

Таким образом, требования положений ст. 193 Трудового кодекса РФ работодателем учтены не были, что свидетельствует о нарушении ответчиком порядка применения дисциплинарного взыскания.

При этих обстоятельствах, учитывая изложенное выше, суд приходит к выводу о том, что приказ № ДД.ММ.ГГГГ, вынесенный ООО «МТ-Групп МСК», о наложении на К.Е.П. дисциплинарного взыскания в виде выговора не может быть признан законным, поскольку ответчиком не соблюдены обязанности, предусмотренные ч. 5 ст. 192 ТК РФ по установлению обстоятельств, при которых совершен проступок, а также установленный ст. 193 Трудового кодекса РФ порядок применения дисциплинарного взыскания.

Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ К.Е.П. была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Основанием издания приказа указан акт № от ДД.ММ.ГГГГ об отсутствии на рабочем месте и непредставления письменного пояснения по факту отсутствия на рабочем месте по уважительной причине. С приказом истец под роспись не ознакомлена (л.д.44).

Согласно акту № от ДД.ММ.ГГГГ К.Е.П. отсутствовала на рабочем месте с ДД.ММ.ГГГГ (л.д.45).

Из материалов дела видно, что в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ К.Е.П. находилась на листке нетрудоспособности (л.д.76).

Между тем указанные обстоятельства при вынесении оспариваемого приказа работодателем учтено не было, что свидетельствует о несоблюдении ответчиком обязанностей, предусмотренных ч.5 ст. 192 Трудового кодекса РФ.

ДД.ММ.ГГГГ в адрес К.Е.П. направлено почтой письмо с просьбой предоставить письменное объяснение по факту отсутствия на рабочем месте с ДД.ММ.ГГГГ.

Между тем ответчиком применено дисциплинарное взыскание до истечения двух рабочих дней, установленных ст. 193 Трудового кодекса РФ, что свидетельствует о нарушении ответчиком порядка применения дисциплинарного взыскания.

Таким образом, суд приходит к выводу, что приказ № от ДД.ММ.ГГГГ о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения вынесен в нарушение требований ст.ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ.

Принимая во внимание положения п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, с учетом разъяснений, изложенных в п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», в то же время учитывая, что приказ № от ДД.ММ.ГГГГ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора в отношении К.Е.П. подлежит отмене, суд приходит к выводу, что предусмотренное законом условие увольнения за неоднократное неисполнение должностных обязанностей в данном случае отсутствует.

Судом установлено, что после оспариваемого увольнения истец не вступила в трудовые отношения с другим работодателем, что подтверждается трудовой книжкой истца.

При таких обстоятельствах, оценив представленные доказательства в их совокупности по правилам ст. 67 ГПК РФ, суд приходит к выводу о том, что К.Е.П. была незаконно уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с чем требования истца о признании приказов о применении дисциплинарных взысканий незаконным, изменении формулировки и даты увольнения обоснованы и подлежат удовлетворению.

В соответствии с ч.3 ст.37 Конституции РФ, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В силу ст.1 Конвенции относительно защиты заработной платы от 01.07.1949 г., (заключена в Женеве, ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31 января 1961 года), в целях настоящей Конвенции термин "заработная плата" означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

В силу ст.21 Трудового кодекса РФ, работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В силу 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.

Пунктом 4.1 трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ предусмотрено, что работнику устанавливается должностной оклад в размере 12500 руб. в месяц.

По утверждению истца за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ ей не выплачена заработная плата.

Работодатель должен доказать соблюдение установленного законом обязанности по своевременной выплате работнику заработной платы, письменные доказательства, которые могут подтвердить или опровергнуть доводы истца, находятся в распоряжении ответчика.

Доводы представителя ответчика о том, что за спорный период истцу перечислялась заработная плата, что подтверждается выписками по счету с карты и смс сообщениями, являются несостоятельными, поскольку доказательств, подтверждающих перечисление ответчиком заработной платы на указанный истцом счет в банке, суду не представлено.

Представленные ответчиком чеки по операции Сбербанк онлайн перевод с карты на карту таким доказательством не является.

При таких обстоятельствах, оценив собранные по делу доказательства в их совокупности, суд считает, что требования К.Е.П. о взыскании с ООО «МТ-Групп МСК» задолженности по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ обоснованы и подлежат удовлетворению.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию задолженность по заработной плате в размере 79 374 руб. 83 коп. ((12500 руб. х 6 месяцев) + (12500 руб. : 23 раб. дн. Х 8 раб. дн.) = 79374,83 руб.).

В соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Поскольку ответчик не произвел выплату заработной платы в установленный срок, требования истца о взыскании с ответчика процентов за нарушение срока выплаты заработной платы обоснованы и подлежат удовлетворению. Суд считает возможным взыскать с ответчика проценты за период просрочки с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.

Согласно Указанию Банка России размер ставки рефинансирования с 13.09.2012 составляет 8,25 %.

Суд принимает во внимание расчет процентов, представленный истцом. Оснований не доверять данному расчету у суда не имеется, он составлен арифметически верно, в полном соответствии с действующим законодательством и проверен судом. Ответчиком данный расчет не оспорен.

Таким образом, с ответчика в пользу истца подлежат взысканию проценты за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 2 684 руб. 44 коп.

В соответствии со 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.

Требования истца о возмещении морального вреда в размере 10 000 руб. суд удовлетворяет частично. При определении размера компенсации суд учитывает характер нарушения работодателем трудовых прав работника, характер и объем нравственных страданий истца, фактические обстоятельства дела и индивидуальные особенности истца, степень вины работодателя, также учитывает требования разумности и справедливости.

Исходя из изложенного, суд определяет к возмещению компенсацию морального вреда в сумме 5 000 руб., полагая сумму в размере 10 000 руб. необоснованной и несоразмерной последствиям неправомерных действий ответчика.

В силу ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 Налогового кодекса РФ с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере 2 961 руб. 78 коп. в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

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

**РЕШИЛ:**

Признать приказ № от ДД.ММ.ГГГГ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора в отношении К.Е. П., приказ № от ДД.ММ.ГГГГ о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения в отношении К.Е. П. несоответствующими закону.

Признать увольнение К.Е. П. с должности <данные изъяты> ООО «МТ-Групп МСК» приказом № от ДД.ММ.ГГГГ по пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, несоответствующим закону. Изменить дату и основание увольнения, считать К.Е. П. уволенной ДД.ММ.ГГГГ на основании пункта 3 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ по инициативе работника.

Взыскать с ООО «МТ-Групп МСК» в пользу К.Е. П. заработную плату в размере 79374 рубля 83 коп., проценты за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 2684 рубля 44 коп., компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей 00 коп.

Взыскать с ООО «МТ-Групп МСК» государственную пошлину в размере 2 961 рублей 78 коп. в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В остальной части иска отказать.

Апелляционная жалоба, представление могут быть поданы в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Апелляционная жалоба подается через Лефортовский районный суд города Москвы.

Судья С.В. Потапенко

Мотивированное решение составлено 13 июля 2015 года.