

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва

13 мая 2015 г.

Кузьминский районный суд г. Москвы в составе судьи [REDACTED], при секретаре [REDACTED] Жаворонковой Н.М., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-982/15 по иску [REDACTED] Зориндовой В.М., представитель которой адвокат Сайботалов В.В. к ООО «Вариант-Отель» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, пособия по уходу за ребенком и компенсации морального вреда,

установил:

Истица согласно уточненным требованиям обратилась в суд с к ответчику с требованиями к ответчику о признании увольнения по ст.80 ТК РФ незаконным, т.к. не обращалась к ответчику с заявлением об увольнении по собственному желанию, просит восстановить ее на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда, также просит взыскать с ответчика пособие по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет, т.к. данное пособие ответчику ей не выплачивает, и судебные расходы в размере ... руб..

Ответчик ООО «Вариант-Отель» извещен надлежащим образом по юридическому адресу согласно выписки из ЕГРЮЛ, доказательств о том, что данный адрес не является местом нахождения ответчика на момент рассмотрения дела, в суд не предоставлено, также не предоставлены доказательства, подтверждающие уважительные причины неполучения (невозможности получения) судебной корреспонденции по юридическому адресу, в суд представитель ответчика не явился, возражений по иску не предоставил, об отложении дела не просил, сведений о причинах своей неявки не сообщил, в связи с чем суд считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика согласно ст.167 ГПК РФ.

Прокурор извещен о времени и месте рассмотрения дела надлежащим образом, в суд не явился.

Суд, заслушав истца, представителя истца Сайботалова В.В., изучив материалы дела, приходит к выводу о частичном удовлетворении исковых требований по следующим основаниям.

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

В соответствии со ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке и обязанность доказать их возлагается на работника (подп. «а» п.22).

Согласно статье 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. На основе данных конституционных положений Трудовой кодекс РФ (ст.80) закрепляет право работника в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем, предупредив его об этом заблаговременно в письменной форме, при этом адресованное работнику требование предупредить работодателя о своем увольнении не позднее, по общему правилу, чем за две недели (часть первая данной статьи) обусловлено необходимостью предоставить работодателю возможность своевременно подобрать на освобождающееся место нового работника, а закрепленное частью четвертой той же статьи право работника по истечении срока предупреждения об увольнении отозвать свое заявление (если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора) направлено на защиту трудовых прав работника (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007г. № 131-О-О).

Таким образом, реализация работником своего исключительного права на расторжение трудового договора по собственной инициативе не зависит от волеизъявления работодателя. Реализация указанного права обусловлена лишь необходимостью предупреждения работодателя заблаговременно в письменной форме прекратить трудовые отношения.

Судом установлено, что истец была принята на работу к ответчику ООО «Вариант-Отель» 07.07.2012 г. на должность менеджера по бронированию согласно приказу № 5-к от 07.07.2012 г., что подтверждается записью в трудовой книжке истца (л.д.11). Экземпляр письменного трудового договора ответчик истцу не выдал, чем нарушены требования ст.67 ТК РФ. Также факт трудовых отношений между сторонами подтверждается справками ответчика от 15.04.2014 г. и о заработной плате (л.д.40-42).

15.04.2014 г. ответчик внес в трудовую книжку истца запись о расторжении трудового договора по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ, указав приказ № 3-к от 15.04.2014 г. (л.д.11).

Однако из объяснений истца, которые в силу ст.55 ГПК РФ также являются доказательством, видно, что она не обращалась в апреле 2014 г. к ответчику с заявлением об увольнении по собственному желанию, т.к. в период с 16.12.2013 г. по 04.05.2014 г. находилась в отпуске по беременности и родам и не имела намерения расторгать трудовой договор.

Согласно листка нетрудоспособности истец действительно находилась в отпуске по беременности и родам в период с 16.12.2013 г. по 04.05.2014 г. (л.д.12). 10 февраля 2014 г. у истца родился ребенок. Отпуск по уходу за ребенком до достижения трехлетнего возраста ответчиком истцу согласно ст.256 ТК РФ не оформлялся, т.к. ответчик прекратил трудовые отношения с истцом до истечения отпуска по беременности и родам.

Ответчиком, на которого возлагается бремя доказывания по данному индивидуальному трудовому спору, в суд не представлено письменное заявление

истца об увольнении ее по ст.80 ТК РФ и приказ о расторжении трудового договора по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ, который указан в трудовой книжке.

Из объяснения истца видно, что трудовую книжку ей передал другой работник ответчика, за ее получение она не расписывалась.

Таким образом, поскольку ответчиком не опровергнуто утверждение истца о том, что она не имела намерения на расторжение трудового договора в апреле 2014 г. и не уведомляла об этом ответчика в письменной форме, то требование истца о восстановлении на работе подлежит удовлетворению.

Согласно ст.394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на работе, с работодателя в пользу работника подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула.

Истец в соответствии с листком нетрудоспособности с 16.12.2013 г. по 04.05.2014 г. находилась в отпуске по беременности и родам, который ответчиком истцу был оплачен, что истец в судебном заседании не отрицала. Приказ об увольнении ответчик издал 15.04.2014 г. Следовательно, вынужденный прогул у истца будет с 05.05.2014 г. по день разрешения спора, что составит 264 рабочих дня.

Средний заработок за время вынужденного прогула составляет руб. ... коп. (начисленная истцу заработная плата за 12 месяцев перед увольнением ... руб. ... коп. : 247 рабочих дней за данный период x 264 рабочих дня вынужденного прогула).

Согласно ч.9 ст.394 ТК РФ 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.

Увольнение с грубым нарушением закона, в отсутствие волеизъявления истца, во время отпуска по беременности и родам причинило истцу нравственные страдания. Ответчик фактически оставил истца без средств к существованию после рождения ребенка, т.к. в связи с незаконным увольнением истцу не выплачивалось пособие по уходу за ребенком, предусмотренное действующим законодательством до достижения ребенком возраста полутора лет.

При таких обстоятельствах, а также с учетом требований о разумности и справедливости, суд приходит к выводу, что с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда в размере руб.

Однако суд не находит оснований для взыскания с ответчика в пользу истца пособия по уходу за ребенком до достижения полутора лет с 05.05.2014 г. по день разрешения спора, поскольку за указанный период в пользу истца с ответчика взыскан средний заработок за время вынужденного прогула, отпуск по уходу за ребенком истцу не оформлялся.

Согласно ст.98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, взыскиваются все понесенные расходы.

Поскольку исковые требования истца удовлетворены, то с ответчика в пользу истца подлежат взысканию судебные расходы в размере 24.600 руб. (л.д.13), которые истец понесла в связи с получением юридических услуг для обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав.

Данные расходы согласно ст.94 ГПК РФ судом признаются необходимыми расходами истца, т.к. связаны с рассмотрением настоящего дела.

Руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд

решил:

Восстановить Воронцову В.М. на прежней работе в ООО «Вариант-Отель».

Взыскать с ООО «Вариант-Отель» в пользу Воронцовой В.М. средний заработок за время вынужденного прогула в размере ... руб. ... коп., компенсацию морального вреда в размере ... руб., судебные расходы в размере ... руб., всего ... руб... коп.

В удовлетворении требований Воронцовой В.М. к ООО «Вариант-Отель» о взыскании пособия по уходу за ребенком отказать.

Взыскать с ООО «Вариант-Отель» госпошлину в бюджет г. Москвы в размере ... руб.. коп.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца с подачей апелляционной жалобы через районный суд.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Судья Жигалова Н.И.

КОПИЯ
ВЕРНА