

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва

14 октября 2014 г.

Хамовнический районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи [Имя] при секретаре Сихуралидзе А.Т., с участием адвоката Сайботалова В.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3432/14 по иску [Имя] к ООО «ЭйБиСи» о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

[Имя] обратилась в суд с иском к ООО «ЭйБиСи» о признании приказа незаконным и восстановлении на работе, в обоснование заявленных требований указывает, что в период с 16.10.2010 года по 06.07.2014 года работала у ответчика в ресторане в должности менеджера, получав зарплатную плату в размере 52500 рублей. 05.07.2014 года под воздействием психологического давления со стороны работодателя была вынуждена написать заявление об увольнении по собственному желанию, которое отправила работодателю по почте заказным письмом. Работодатель получил ее заявление 08.07.2014 года, а 04.07.2014 издал приказ о прекращении трудового договора с истцом на основании п. 3 ч.1 ст. 77 ТК РФ. 16.07.2014 года истец направила работодателю заявление об отзыве заявления об увольнении, которое работодатель получил 23.07.2014 года. После того, как работодатель, узнал от представителя истца о том, что заявление об увольнении истец написала 05.07.2014 года, он аннулировал приказ о прекращении трудового договора и издал приказ от 06.07.2014 года. Истец считает приказ о прекращении трудового договора незаконным и нарушающим ее права, предусмотренные ст. ст. 21, 22, 80 ТК РФ, поскольку ее заявление работодатель получил только 08.07.2014 года, то 06.07.2014 года у него отсутствовали основания для издания приказа о прекращении трудового договора. На основании изложенного истец просит признать приказ № 6 от 06.07.2014 года об ее увольнении незаконным, восстановить в должности менеджера, взыскать с ответчика компенсацию среднего заработка за период с 07.07.2014 по 07.08.2014 года, что составляет 52500 рублей, взыскать компенсацию морального вреда в размере 300000 рублей и расходы на представителя в сумме 155000 рублей.

В судебном заседании истец с представителем по ордеру Сайботаловым В.В. явились, исковые требования поддержали в полном объеме.

Представитель ответчика по доверенности [Имя] явилась, с иском [Имя] не согласилась по доводам представленного отзыва, в котором указала, что никто из руководства работодателя давления на истца не оказывал. Однако просила учесть, что в период ее работы управляющим ресторана был обнаружен подозрительный чек, который был распечатан на личном принтере бармена и отдан клиенту на оплату, минуя кассу предприятия. По данному случаю ООО «ЭйБиСи» обратилось в ОВД «Хамовники» для выяснения всех обстоятельств произошедшего. Придя на работу 04.07.2014 года со своим адвокатом, [Имя] потребовала принять у нее заявление об увольнении, но управляющий ресторана просил подождать руководства, однако Ли О.А. ждать не стала, после чего на следующий день 05.07.2014 года направила телеграмму и выслала заявление об уходе заказным письмом, с 05.07.2014 года на работу уже не выходила. Поскольку [Имя] четко изъявили свое намерение в заявлении об уходе и не вышла на работу 05.07.2014 года

трудовой договор с ней был расторгнут 06.07.2014 года. Трудовая книжка была выдана ей 23.07.2014 года, все расчеты с ней произведены. Справочно сообщили, что Хамовническая межрайонная прокуратура г. Москвы не выявила в действиях ООО «ЭйБиСи» никаких нарушений. На основании изложенного, просили в удовлетворения исковых требований истцу отказать.

Суд заслушав участников процесса, исследовав письменные материалы дела, находит иски требования [REDACTED] подлежащими удовлетворению, в связи со следующим.

Судом установлено, что [REDACTED] была принята на работу с 16.10.2010 года в ООО «ЭйБиСи» на должность менеджера (л.д. 12-13).

В тот же день с истцом заключен договор о полной материальной ответственности (л.д. 14).

Заработная плата при подписании трудового договора с истцом оговорена не была, однако, как указала представитель ответчика со ссылкой на штатное расписание, заработная плата истца по состоянию на 06.07.2014 года составляла 12500 рублей.

В силу ст. 80 ТК РФ, Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Также установлено, что 05 июля 2014 года, истцом было написано заявление об увольнении по собственному желанию (л.д. 14), направленное в адрес работодателя заказным письмом с уведомлением, полученное ООО «ЭйБиСи» согласно вернувшемуся уведомлению 08.07.2014 года (л.д. 17-18).

Приказом генерального директора ООО «ЭйБиСи» от 06.07.2014 года [REDACTED] была уволена 6 июля 2014 года по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию) (л.д. 16).

Так, представитель ответчика пояснил, что поскольку [REDACTED], явившись с адвокатом 04.07.2014 года, т.е. накануне направления своего заявления по почте, четко изъявила свое намерение прекратить с ответчиком трудовые отношения с даты подачи заявления, работодатель не возражая издал приказ об ее увольнении со следующего дня после подачи заявления, т.е. с 06.07.2014.

Однако суд не может признать законным увольнение истца 06 июля 2014 года в связи с тем, что заявление об увольнении по собственному желанию, написанное истцом 05 июля 2014 года, ответчик фактически получил 08 июля 2014 года, что свидетельствует о том, что приказ об увольнении был издан работодателем при отсутствии соответствующих оснований.

Довод стороны ответчика о том, что истец в телеграмме, полученной работодателем 05.07.2014 года сообщила о направлении следом своего заявления об увольнении, что послужило основанием для ее увольнения на следующий день 06.07.2014 года, несостоятелен, поскольку телеграмма не отвечает требованиям заявления работника о расторжении с ним трудового договора.

При изложенных обстоятельствах, суд считает приказ работодателя об увольнении [REDACTED] [REDACTED] 06.07.2014 года незаконным, а увольнение истца произведенным с нарушением установленной процедуры.

В силу ст. 394 ТК РФ, В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

При этом, то обстоятельство, что на место истца в настоящее время принят другой сотрудник не может иметь в данном случае правового значения при защите нарушенных трудовых прав истца.

На основании приведенных норм, истец подлежит восстановлению на работе с выплатой, как она просит, среднего заработка за время вынужденного прогула.

Размер среднего заработка истца за период с 07.07.2014 года по 07.08.2014 года, рассчитанный на основании предоставленных из бухгалтерии ответчика данных о всех видах выплат за 2012-2013 г.г., составляет 11560, 00 рублей.

В силу ч.2 ст. 237 ТК 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.

Учитывая, что незаконным увольнением истцу причинены нравственные страдания в результате сильных переживаний, которые причиняют ей беспокойство, суд определяет компенсацию морального вреда, подлежащую взысканию в ее пользу в размере 5000 рублей.

С учетом положений ст. 98, 100 ГПК РФ, с ответчика также подлежат взысканию расходы на юридические и представительские расходы, которые суд с учетом разумности определяет во взысканию в пользу истца в размере 30000 рублей.

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

решил:

Исковые требования Ли Олеси Артуровны удовлетворить частично.

Признать приказ генерального директора ООО «ЭйБиСи» № 6 от 06.07.2014 года об увольнении Ли О.А. по п. 3 ч. 1 ст. 77 (по собственному желанию) ТК РФ незаконным, восстановить Ли О.А. в должности менеджера с 07.07.2014 года.

Взыскать с ООО «ЭйБиСи» в пользу Ли О.А. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 11560, 00 рублей, компенсацию морального вреда 5000 рублей, судебные расходы 30000 рублей.

В удовлетворении остальной части требований - отказать.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

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

Судья Рождественская О.П.

Мотивированное решение изготовлено 20 октября 2014 года.

КОПИЯ
ВЕРНА

