

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва

07 августа 2014 г.

Тимирязевский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи [REDACTED], при секретаре [REDACTED] Е.И., с участием адвоката Малова Д.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1395/14 по иску [REDACTED] А.В. к ООО «Сервис Трейд» об изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,

установил:

Истец [REDACTED] А.В. обратился в суд с иском к ответчику ООО «Сервис Трейд», и в уточненном варианте исковых требований просит: признать незаконным приказ от 31.03.2014 г. № о прекращении трудового договора; обязать изменить формулировку причины увольнения с пп. а, п. б ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул) на ст. 80 ТК РФ (собственное желание); обязать выплатить заработную плату за работу в выходные дни и сверхурочную работу «...» руб.; взыскать компенсацию морального вреда «...» руб.; взыскать средний заработок за время вынужденного прогула «...» руб.

Требования мотивированы тем, что с 19.07.2012 г. истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях в должности продавца-консультанта в подразделении магазин «...». В связи с болезнью и семейными обстоятельствами истец с 11.02. 2014 г. по 01.03.2014 г. находился в отпуске без сохранения содержания по согласованию с директором магазина. 20.03.2014 г. истец подал заявление об увольнении по собственному желанию с 31.03.2014 г., однако в последний рабочий день его не ознакомили с приказом об увольнении, не произвели окончательный расчет и не выдали трудовую книжку. 11.04.2014 г. истец узнал, что уволен за прогул. Истец с приказом и формулировкой увольнения не согласен, поскольку в приказе указано три основания для прекращения трудового договора: справка из медицинского учреждения, объяснительная истца, акты об отсутствии на рабочем месте от 31.03.2014 г. Увольнение по трем основаниям противоречит ч. 5 ст. 193 ТК РФ. Кроме того, истцу не выплачена заработная плата за работу в выходные дни в декабре 2013 г., январе-марте 2014 г. Неправомерными действиями ответчика истцу причинены нравственные страдания.

В судебном заседании истец и его представитель исковые требования поддержали.

Представитель ответчика по ордеру Малов Д.В. в судебном заседании против удовлетворения исковых требований возражал.

Выслушав участников процесса, показания свидетеля, исследовав материалы дела, суд не находит оснований для удовлетворения исковых требований исходя из следующего.

В соответствии со ст. 192 ТК 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 пунктом 6 части 1 статьи 81 ТК РФ. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Как указано в ст. 193 ГК РФ, за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

В судебном заседании установлено, что 19.07.2012 г. между ООО «Сервис Трейд» и **Ивановым А.В.** заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец был принят на работу на должность продавца-консультанта в магазин «...» с оплатой труда в виде почасовой тарифной ставки в размере «...» руб. в час., с гибким графиком работы.

В тот же день ответчиком издан приказ о принятии истца на работу.

31.03.2013 г. ответчиком издан приказ о прекращении трудового договора с истцом по пп. «а», п. 6 ст. 81 ТК РФ, в связи с прогулом.

Поводом для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения послужили следующие основания.

Представители ответчика в ходе рассмотрения дела пояснили, что истец отсутствовал на рабочем месте с 11.02.2014 г. по 01.03.2014 г., объяснив это своей болезнью. 02.03.2014 г. он вышел на работу, но больничный лист не представил. 17.03.2014 г. истцом даны письменные объяснения, после чего представлен листок нетрудоспособности.

Как следует из имеющегося в материалах дела копии листка нетрудоспособности, истец с 11.02.2014 г. по 26.02.2014 г. находился на больничном. К работе ему надлежало приступить с 02.03.2014 г.

14.03.2014 г. истец написал заявление о начислении пособия по временной нетрудоспособности.

17.03.2014 г. истец написал объяснение, в котором указал, что 10.02.2014 г. он

заболел «...», о чем поставил в известность заведующего секцией магазина и перестал выходить на работу. За время болезни он обращался за консультацией к знакомому терапевту, поскольку не закреплен за поликлиникой. При выходе на работу он обнаружил в таблице учета рабочего времени отсутствие отметок о том, что он болел. Ему пришлось обратиться за больничным во избежание увольнения за прогул.

20.03.2014 г. истец написал заявление об увольнении по собственному желанию.

Ответчик, воспользовавшись своим правом на проверку достоверности представленных истцом сведений об уважительности отсутствия на рабочем месте в указанный период, направил 24.03.2014 г. в учреждение, выдавшее больничный лист, соответствующий запрос.

Из ответа на запрос Городской поликлиники № от 27.03.2014 г. следует, что листок нетрудоспособности **Панфилову А.В.** не выдавался, в реестре поликлиники он не состоит.

С учетом того, что истец представил недействительный больничный лист, ответчик 31.03.2014 г. принял решение об увольнении его за прогул.

Поскольку **Панфилов А.В.** 31.03.2014 г. покинул свое рабочее место в 15 час. 10 мин., не предупредив работодателя, о чем свидетельствует акт №, ответчик был лишен возможности вручить истцу приказ об увольнении, выдать трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Представители ответчика ссылались на то, что уволен истец по одному основанию – прогул с 11.02.2014 г. по 01.03.2014 г., а ссылки в приказе об увольнении на справку из медицинского учреждения, объяснительную истца, акт об отсутствии на рабочем месте от 31.03.2014 г. самостоятельными основаниями к увольнению не являлись, а были указаны как документы, констатирующие правомерность увольнения за прогул за вышеуказанный период и невозможность выдать трудовую книжку в день увольнения.

В обоснование своих требований истец ссылался на то, что после того, как 10.02.2014 г. он заболел, им было написано заявление о предоставлении отпуска без сохранения содержания в период с 11.02.2014 г. по 01.03.2014 г., которое согласовал с директором магазина Тестиным В.В. (л.д. 19).

При этом **Тестин В.В.**, допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля, пояснил, что в имеющейся в материалах дела копии заявления (л.д. 19) достоверность своей подписи он подтвердить не может. С истцом он отпуск без сохранения содержания не согласовывал. **Панфилов А.В.** к нему для согласования отпуска без сохранения содержания не обращался. Оригинал заявления **Панфилова А.В.** о предоставлении отпуска без сохранения содержания у ответчика отсутствует, поскольку оно не подавалось. После того, как выяснилось, что истец допустил прогул с 11.02.2014 г. по 01.03.2014 г., было принято решение об увольнении. Заработная плата за выходные и праздничные дни истцу выплачена.

Суд доверяет показаниям свидетеля, поскольку они не противоречат иным, собранным по делу доказательствам.

Как следует из положений ч. 7 ст. 67 ГПК РФ, суд не может считать доказанными обстоятельства, подтверждаемые только копией документа или иного письменного доказательства, если утрачен и не передан суду оригинал документа, и представленные каждой из спорящих сторон копии этого документа не тождественны между собой, и невозможно установить подлинное содержание оригинала документа с помощью других доказательств.

Поскольку сторонами не представлен оригинал заявления о предоставлении истцу отпуска без сохранения содержания, свидетель не может подтвердить достоверность своей подписи на заявлении, т. к. истец к нему с таким заявлением не обращался, суд приходит к выводу о том, что ~~Петрилов А.В.~~ не доказал факт нахождения в отпуске без сохранения содержания в период с 11.02.2014 г. по 01.03.2014 г. Кроме того, давая 17.03.2014 г. объяснения по факту отсутствия на рабочем месте за указанный период, истец не указал, что он находился в отпуске без сохранения содержания на основании подписанного руководством заявления от 11.02.2014 г., а сослался на то, что обратился к врачу за больничным с целью избежания увольнения за прогулы. Впоследствии было установлено, что листок нетрудоспособности лечебным учреждением не выдавался. Соответственно, ответчик правомерно установил, что истец допустил прогул, расценил данный дисциплинарный проступок, как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, поэтому обоснованно принял решение об увольнении истца по основаниям п.п. «а», п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Довод истца о том, что в приказе указано несколько оснований для расторжения трудового договора, что является недопустимым, суд находит несостоятельным. Факт отсутствия истца на рабочем месте более 4-х часов 31.03.2013 г. не явился основанием для его увольнения за прогул в этот день. Также не явилась основанием к увольнению объяснительная истца от 17.03.2014 г. Из материалов дела следует, что ответчик выяснял уважительность причин неявки истца на работу за период с 11.02.2014 г. по 01.03.2014 г., и именно факт предоставления недействительного больничного явился основанием для его увольнения. Акт об отсутствии на рабочем месте 31.03.2013 г., как пояснил представитель ответчика **Малов Д.В.**, был указан в приказе о прекращении трудового договора, как констатация невозможности выдать истцу трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Таким образом, суд считает, что не имеется оснований для удовлетворения требования о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, обязанности изменить формулировку причины увольнения – не имеется.

Не имеется так же оснований для удовлетворения требования о взыскании заработной платы за работу в выходные дни, сверхурочную работу и за время вынужденного прогула.

Как следует из материалов дела, с графиком работы на 2014 г. истец ознакомлен под роспись (л.д.104-106), на основании приказа от 04.04.2014 г. (л.д. 97) ему выплачена заработная плата за работу в нерабочие и праздничные дни (л.д.96-100), доказательств, что он работал сверхурочно, а так же в другие праздничные и

выходные дни, Панфиловым А.В. не представлено, графики работы и расчетные листки, переданные истцом в материалы дела (л.д.21-28), в установленном порядке не заверены подписями уполномоченных лиц ООО «Сервис Трейд». Таким образом, данный довод истца своего подтверждения не нашел. Так же не нашел своего подтверждения довод о том, что истец допустил вынужденный прогул, за что с ответчика должна быть взыскана заработная плата, поскольку установлено, что увольнение истца произведено в соответствии с требованиями закона.

Поскольку истцом не доказан факт нарушения ответчиком его трудовых прав, оснований для взыскания компенсации морального вреда не имеется.

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

решил:

В удовлетворении исковых требований Панфилову А.В. к ООО «Сервис Трейд» об изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда - отказать.

Решение может быть обжаловано в Мосгорсуд в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме, путем подачи апелляционной жалобы через Тимирязевский районный суд.

Судья: Полякова А.Г.

КОПИЯ  
ВЕРНА