

**ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
РЕШЕНИЕ**

адрес

13 октября 2021 года

Бутырский районный суд адрес
в составе председательствующего судьи Бойковой А.А.,
при секретаре фио,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4303/21 по иску
фио к ООО «Евротепло-Рус» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки
увольнения, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального
вреда,

установил:

фио обратился в суд с иском к ООО «Евротепло-Рус» о признании увольнения
незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработка за время
вынужденного прогула и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что 01.07.2020
истец был принят на работу в ООО «Евротепло-Рус» на должность инженера – наладчика
КИПиА с должностным окладом сумма, впоследствии в соответствии с дополнительным
соглашением от 11.01.2021 должностной оклад был увеличен до сумма 04.02.2021 истец был
отстранен ответчиком от занимаемой должности без сохранения заработной платы с
предложением за свой счет пройти обучение по причине отсутствия аттестации по правилам
промышленной безопасности. 30.03.2021 по почте истец получил уведомление об увольнении
09.03.2021 за прогул с должности слесаря КИПиА в период с 05.02.2021, 08.02.2021 –
12.02.2021, 15.02.2021-20.02.2021, а также приказ о переводе на другую должность от
04.02.2021, заявление о переводе генеральный директор принудил его написать 08.02.2021, с
приказом о переводе не знакомил, с должностной инструкцией не знакомил. 08.02.2021 истец
подал заявление об увольнении по собственному желанию, отработка в течение 2 недель ему
не вменялась, а 24.02.2021 назначено приехать в офис для получения документов и расчета,
однако в этот день истец не получил документы и расчет. Запрос на получение объяснений
причин отсутствия на работе истец от ответчика не получал, с увольнением истец не
согласен, поскольку работодатель за период работы на обучение его не направлял,
проведение аттестации в отношении истца не организовывал, в период работы регулярно
привлекал его к выполнению обязанностей инженера УУТЭ, что не входит в его обязанности,
впоследствии 11.01.2021 генеральным директором ему было поручено исправить дефектный
акт и связаться с подрядчиком, от чего он отказался, после чего стал подвергаться
необоснованной критике со стороны руководителя. Истец полагает, что необоснованно был
уволен с должности слесаря КИПиА, поскольку в должности не состоял, прогул с 24.02.2021
по 09.03.2021 в приказе об увольнении ответчиком не обоснован. При устройстве на работу
ответчик обещал ему заработную плату в сумме сумма, часть заработной платы сверх сумма
выплачивалась истцу ответчиком путем выдачи наличными, а затем переводами со счета
генерального директора, поэтому при расчете среднего заработка за период вынужденного
прогула просил учитывать заработную плату в сумме сумма с учетом изложенного, истец
просит признать приказ о прекращении трудового договора от 09.03.2021 об увольнении его
за прогул (п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ) незаконным и отменить, изменить формулировку
увольнения на увольнение по собственному желанию (ст. 77 ТК РФ), взыскать средний
заработок за время вынужденного прогула за период с 05.02.2021 по дату вынесения решения
суда, а также компенсацию морального вреда в сумме сумма

В судебном заседании истец заявленные требования поддержал.

Ответчик в суд представителя не направил, извещен, о причинах неявки не сообщил, представил возражения на иск, с иском не согласен, увольнение произведено в соответствии с требованиями закона.

В соответствии с ч. 4 ст. 167 ГПК РФ решение по делу постановлено в отсутствие ответчика.

Выслушав объяснения истца, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

Из материалов дела видно и установлено судом, что 01.07.2020 между ООО «Евротепло-Рус» и Крашенинниковым А.В. был заключен трудовой договор № 02/07_20, по которому последний был принят на должность инженер-наладчик КИПиА по основному месту работы с заработной платой в сумме сумма в месяц, 20-ти часовой рабочей неделей с пятью рабочими днями и выходными в субботу и воскресенье.

В соответствии с дополнительным соглашением № 2 от 11.01.2021 истцу установлен должностной оклад в размере сумма и установлена 40- часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

06.02.2021 (в субботу) на электронную почту истца ответчик направило служебное письмо (уведомление) о том, что в соответствии с приказом № 204 от 04.02.2021 и в соответствии с существующим законодательством и требованием Ростехнадзора об отстранении от работы по причине отсутствия у него аттестации по промышленной безопасности и предложено прибыть в офис 08.02.2021 для оформления на должность слесаря по обслуживанию и ремонту приборов КИПиА на объектах, не подведомственных Ростехнадзору.

08.02.2021 истец написал заявление о переводе его на должность слесаря КИПиА с должности инженера – наладчика КИПиА, генеральный директор ответчика поставил визу о переводе с 06.02.2021 от 04.02.2021.

Суду представлен приказ ООО «Евротепло-Рус» № 0104 от 04.02.2021 о переводе инженера фио с 06.02.2021 на должность слесаря КИПиА. С данным приказом ответчик истца не ознакомил, представил акт об отказе истца знакомится с приказом.

08.02.2021 истец подал генеральному директору ООО «Евротепло-Рус» заявление об увольнении по собственному желанию с 08.02.2021. Ответчик не возражал против увольнения истца, однако, с 24.02.2021 по истечении 14 дневного срока отработки.

Истец утверждает, что ответчик не предъявлял требований об отработке и выразил готовность выдать ему документы и произвести расчет 24.02.2021, на что он был согласен, однако в указанный день ответчику документы не выдал, расчет не произвел.

Ответчик представил суду акт об отказе истца знакомиться с резолюцией ответчика на заявлении истца об увольнении от 08.02.2021.

В соответствии с приказом № 2 от 09.03.2021 трудовой договор с истцом был прекращен по основанию прогул, п.п. «а» п. 5 ст. 81 ТК РФ. Основанием к увольнению послужили акты о невыходе на работу от 05.02.2021, с 08.02.2021 по 12.02.2021, с 15.02.2021 по 20.02.2021. Приказ направлен ответчику почтой.

Ответчик представил суду докладные инженера ПТО фио от 05.02.2021, с 08.02.2021 по 12.02.2021, с 15.02.2021 по 20.02.2021 и акты о невыходе истца на работу в период с 05.02.2021 по 24.02.2021, а также акты от 26.02.2021 об отказе истца дать объяснения по причинам отсутствия на работе.

01.03.2021 ответчик направил истцу заявление о переводе, приказ о переводе и сопроводительное письмо, а 24.02.2021 и 28.02.2021 уведомление о невыходе на работу и приказ о дисциплинарном взыскании, заявление об увольнении, а 09.03.2021 приказ об увольнении за прогул, которые истец получил 30.03.2021.

В силу ст. ст. 72, 72.1 Трудового кодекса РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в **другую местность** вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных **частями второй и третьей статьи 72.2** настоящего Кодекса.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме сторонами не заключено, истец не ознакомлен с приказом о переводе на другую должность, в тот же день подал заявление об увольнении, к работе по новой должности не приступал, в связи с чем, перевод истца на другую работу не состоялся.

Доводы ответчика о том, что истец отказался от ознакомления с приказом о переводе голословны, документы оформлены ответчиком задним числом, поскольку истцу было предложено перейти на другую работу 06.02.2021 (суббота), он получил служебное письмо по электронной почте, 08.02.2021 он написал заявление о переводе и в тот же день подал заявление об увольнении по собственному желанию с 08.02.2021.

Законодатель в ст. 80 Трудового кодекса РФ предусмотрел право работника расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым **кодексом** или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (**ч. 1**).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (**ч. 2 ст. 80** Трудового кодекса РФ).

Как установлено судом, истцом 08.02.2021 подано заявление об увольнении 08.02.2021, ответчик против этого не возражал, как утверждает истец, ответчик сообщил ему о необходимости прийти в офис за документами и расчетом 24.02.2021, с чем он был согласен, требований об отработке до 24.02.2021 не предъявлял, что возлагало на ответчика обязанность уволить истца 08.02.2021, поскольку соглашение о дате увольнения было достигнуто сторонами.

Доводы ответчика о том, что им было принято решение об увольнении работника с 24.02.2021 и о том, что работник об этом знал и был извещен, в материалах дела не содержится. Односторонние акты работодателя об отказе работника ознакомится с резолюцией ответчика о том, что истец будет уволен 24.02.2021, ему своевременно не направлялись, не вручались, направлены после увольнения истца по основаниям – прогул.

В соответствии с п.п. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: ... б) однократного **грубого нарушения** работником трудовых обязанностей: а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Увольнение по данному основанию является мерой дисциплинарного взыскания.

В соответствии со **статьей 192** Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее

исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание, в том числе, в виде увольнения по соответствующим основаниям.

В силу [части 1 статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Если трудовой договор с работником расторгнут по [подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности может быть произведено: за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствия на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

В силу положений [пункта 53](#) Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Оценив представленные сторонами доказательства в совокупности по правилам ст. 67 ГПК РФ представляется, что у истца не было оснований находиться на рабочем месте с 08.02.2021 по день увольнения, поскольку он полагал, что 08.02.2021 он уволен по собственному желанию.

Доводы ответчика о том, что истец отсутствовал на работе 05.02.2021 без уважительных причин, ничем объективно не подтверждены, поскольку 04.02.2021 он был отстранен от работы работодателем, заявление о переводе на другую должность истец написал только 08.02.2021, а затем в этот же день заявление об увольнении. Как установлено выше, перевод работника фактически не состоялся.

Кроме этого, ответчиком нарушен порядок увольнения истца по основанию – прогул, поскольку объяснение об отсутствии на работе в период с 08.02.2021 по 20.02.2021 ответчик у истца затребовал по почте 24.02.2021, которое истец не получил. Доказательств того, что истец знал о необходимости представить объяснения, но уклонился от их дачи, в материалы дела ответчиком не представлено.

С учетом изложенного, увольнение истца 09.03.2021 по основанию п.п. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ нельзя признать законным, а потому приказ ООО «Евротепло-Рус» о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) фио от 09.03.2021 № 2 по п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ с должности слесаря КИПиА – подлежит отмене.

Поскольку увольнение истца признано незаконным, суд удовлетворяет требования истца об изменении формулировки основания и даты увольнения на увольнение истца с должности инженера – наладчика КИПиА по [п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ с даты вступления решения суда в законную силу, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с 05.02.2021 по дату вступления решения суда в законную силу из расчета должностного оклада в размере сумма в месяц за вычетом налога в соответствии со ст. 224 НК РФ в соответствии с положениями [ч. ч. 2, 4, 7 ст. 394](#) ТК РФ и разумной компенсации морального вреда в соответствии со ст. 237 ТК РФ, исходя из степени нравственных страданий истца, длительности нарушения его прав ответчиком.

Требования истца о взыскании заработка за время вынужденного прогула, исходя из заработной платы сумма в месяц, ничем объективно не подтверждены, опровергаются условиями трудового договора сторон, а потому отклоняются судом.

В соответствии со ст.103 ГПК РФ и ст. 333.19 НК РФ с ответчика в доход бюджета адрес следует взыскать сумма в счет расходов по уплате государственной пошлины, исходя из удовлетворенных судом требований, поскольку истец при обращении в суд от уплаты государственной пошлины был освобожден в силу ст. 393 ТК РФ и ст. 333.36 НК РФ, а решение состоялось в его пользу.

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

решил:

исковые требования фио к ООО «Евротепло-Рус» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда – удовлетворить частично

Признать приказ ООО «Евротепло-Рус» о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) фио от 09.03.2021 № 2 по п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ с должности слесаря КИПиА – незаконным и отменить его.

Изменить формулировку и дату увольнения фио из ООО «Евротепло-Рус» с должности инженера – наладчика КИПиА на увольнение по собственному желанию п. 3 ст. 77 ТК РФ с даты вступления решения суда в законную силу.

Взыскать с ООО «Евротепло-Рус» в пользу фио средний заработок за период вынужденного прогула с 05.02.2021 по дату вступления решения суда в законную силу из расчета должностного оклада в размере сумма в месяц за вычетом налога в соответствии со ст. 224 НК РФ, а также сумма в счет компенсации морального вреда.

В удовлетворении исковых требований фио к ООО «Евротепло-Рус» о взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в остальной части – отказать

Взыскать с ООО «Евротепло-Рус» в доход бюджета адрес сумма в счет расходов по уплате государственной пошлины.

Решение суда подлежит обжалованию в апелляционном порядке в Московский городской суд через Бутырский районный суд адрес в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья:

Решение суда в окончательной форме принято 19.10.2021.

УИД № 77RS0003-02-2021-007030-41

**резюлютивная часть в соответствии со ст. 193 ГПК РФ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
РЕШЕНИЕ**

адрес

13 октября 2021 года

Бутырский районный суд адрес
в составе председательствующего судьи Бойковой А.А.,
при секретаре фио,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4303/21 по иску
фио к ООО «Евротепло-Рус» о признании увольнения незаконным, изменении формулировки
увольнения, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального
вреда,
руководствуясь ст.ст. 193,199 ГПК РФ, суд

решил:

исковые требования фио к ООО «Евротепло-Рус» о признании увольнения
незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании заработка за время
вынужденного прогула и компенсации морального вреда – удовлетворить частично

Признать приказ ООО «Евротепло-Рус» о прекращении (расторжении) трудового
договора (увольнении) фио от 09.03.2021 № 2 по п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ с должности
слесаря КИПиА – незаконным и отменить его.

Изменить формулировку и дату увольнения фио из ООО «Евротепло-Рус» с
должности инженера – наладчика КИПиА на увольнение по собственному желанию п. 3 ст.
77 ТК РФ с даты вступления решения суда в законную силу.

Взыскать с ООО «Евротепло-Рус» в пользу фио средний заработок за период
вынужденного прогула с 05.02.2021 по дату вступления решения суда в законную силу из
расчета должностного оклада в размере сумма в месяц за вычетом налога в соответствии со
ст. 224 НК РФ, а также сумма в счет компенсации морального вреда.

В удовлетворении исковых требований фио к ООО «Евротепло-Рус» о взыскании
заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в остальной
части – отказать

Взыскать с ООО «Евротепло-Рус» в доход бюджета адрес сумма в счет расходов по
уплате государственной пошлины.

Решение суда подлежит обжалованию в апелляционном порядке в Московский
городской суд через Бутырский районный суд адрес в течение месяца со дня принятия
решения суда в окончательной форме.

Судья: