



РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

14 ноября 2014 г.

г. Казань

Вахитовский районный суд г. Казани в составе председательствующего судьи А.Р. Галиуллина, с участием старшего помощника прокурора С.В. Курмашевой, при секретаре Л.С. Бажановой, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Костычева Леонида Юрьевича к Закрытому акционерному обществу «Идея Телеком»,

о восстановлении на работе, признании приказа об увольнении незаконным, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Л.Ю. Костычев обратился в суд с иском к Закрытому акционерному обществу «Идея Телеком» (далее по тексту – ЗАО «Идея Телеком») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование иска указано, что истец работал у ответчика в должности заместителя генерального директора. С сентября 2012 года оклад истца составлял 45 000 руб. С декабря 2013 года заработная плата была снижена на треть в связи с объявлением простоя по вине работодателя. 23 апреля 2014 года истец был уволен по инициативе работодателя – по пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ. С данным увольнением Л.Ю. Костычев не согласен, считает его незаконным и необоснованным. На основании изложенного истец просит признать незаконным и отменить приказ № ИТ000000011 от 23 апреля 2014 года о прекращении трудового договора с Л.Ю. Костычевым по пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ, восстановить его на работе в ЗАО «Идея Телеком» в должности заместителя генерального директора, взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула за период с 24.04.2014г. по 30.06.2014г. в размере 100 429,64 руб., в счет компенсации морального вреда 50 000 руб.

В судебном заседании истец, его представитель исковые требования уточнили, просили признать незаконным и отменить приказ № ИТ000000011 от 23 апреля 2014 года о прекращении трудового договора с Л.Ю. Костычевым по пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ, восстановить его на работе в ЗАО

«Идея Телеком» в должности заместителя генерального директора, взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула за период с 24.04.2014г. по 14.11.2014г. в размере 437 172,3 руб., в счет компенсации морального вреда 50 000 руб.

Представитель ответчика иск не признала.

Вслушав лиц, участвующих в деле, заключение старшего помощника прокурора, полагавшего иск обоснованным и подлежащим удовлетворению, изучив доказательства, имеющиеся в материалах дела, суд приходит к следующему.

В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: 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).

Порядок применения дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения определен ст. 193 ТК РФ.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Судом установлено, что на основании приказа работодателя от 02 августа 2010 года Л.Ю. Костычев был принят на работу в ЗАО «Идея Телеком» на должность заместителя генерального директора ОПАСУ с окладом 25 000 руб.

Приказом от 01.09.2012г. истцу был установлен оклад в размере 45 000 руб.

С 25 ноября 2013 г. в ЗАО «Идея Телеком» в ЗАО «Идея Телеком» был объявлен простой по вине работодателя. В связи с чем, заработная плата истцу, в том числе, на период простоя начислялась в размере двух третей средней заработной платы.

Из приказа от 25 ноября 2013г. следует, что с 27 января 2014г. должность, занимаемая истцом – заместитель генерального директора ОПАСУ, сокращена.

О предстоящем сокращении и увольнении с 27 января 2014г. истец был своевременно уведомлен.

Однако приказом от 23 апреля 2014г. № ИТ000000011 истец был уволен с 23 января 2014 г. за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, подпункт «а» пункт 6 статьи 81 ТК РФ. Основанием для увольнения послужили: акты о дисциплинарном проступке: № 1 от 24.01.2014г., № 2 от 31.01.2014г., № 3 от 07.02.2014г., № 4 от 14.02.2014г., № 5 от 21.02.2014г., № 6 от 28.02.2014г., № 7 от 07.03.2014г., № 8 от 14.03.2014г., № 9 от 21.03.2014г., № 10 от 28.03.2014г.; уведомление об истребовании письменного объяснения от 31.03.2014г.; акт об отсутствии объяснений Л.Ю. Костычева от 22.04.2014г.

Из акта № 1 от 24.01.2014г. следует, что 24 января 2014 года истец отсутствовал на рабочем месте с 09.00 до 18.00 без уважительной причины. Все последующие акты составлены так же - об отсутствии истца на рабочем месте в разные дни до 28 марта 2014г.

При этом истца увольняют 23 апреля 2014г. с 23 января 2014 года за проступок, совершенный им в последующий после увольнения период. Таким образом, Л.Ю. Костычев был уволен «задним числом», что не допускается действующим трудовым законодательством. Указанное свидетельствует о нарушении процедуры увольнения.

Кроме того, акты о дисциплинарном проступке: № 1 от 24.01.2014г., № 2 от 31.01.2014г., № 3 от 07.02.2014г., № 4 от 14.02.2014г., № 5 от 21.02.2014г., № 6 от 28.02.2014г., № 7 от 07.03.2014г., № 8 от 14.03.2014г., № 9 от 21.03.2014г. не могут являться основаниями для увольнения, поскольку работодателем нарушены положения ст. 193 ТК РФ в части срока применения дисциплинарного взыскания, поскольку дисциплинарное взыскание в виде увольнения применено к истцу 23 апреля 2014 года, то есть по истечении месяца со дня совершения вменяемых ему прогулов, указанных в актах от 24, 31 января, 07, 14, 21, 28 февраля, 07, 14, 21 марта 2014 года, что также является нарушением процедуры применения дисциплинарного взыскания.

По смыслу статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации обязанность работодателя по возмещению работнику неполученного заработка является видом ответственности работодателя, которая наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Исходя из правового смысла закона у работодателя возникает обязанность возместить работнику не полученный им заработок за все время лишения работника возможности трудиться, при этом средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула рассчитывается в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что с ответчика в пользу Л.Ю. Костычева подлежит взысканию средняя заработная плата за время вынужденного прогула за период с 24 января 2014 года по 14 ноября 2014 года в сумме 437 172,3 руб.

В силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

При установленных конкретных обстоятельствах в виду наличия нарушений прав работника с ЗАО «Идея Телеком» в пользу Л.Ю. Костычева подлежит взысканию сумма компенсации морального вреда в размере 10 000 руб.

Согласно подпункту 1 пункта 1 статьи 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, а также мировыми судьями, освобождаются истцы - по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.

В силу вышеприведенных положений с ЗАО «Идея Телеком» в бюджет муниципального образования г. Казань подлежит взысканию государственная пошлина в сумме 7 571,72 руб.

В соответствии со статьей 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.194-199 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд,

РЕШИЛ:

Иск удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ Закрытого акционерного общества «Идея Телеком» №ИТ0000000011 от 23 апреля 2014 года о прекращении трудового договора с Костычевым Леонидом Юрьевичем.

Восстановить Костычева Леонида Юрьевича в Закрытом акционерном обществе «Идея Телеком» в должности заместителя генерального директора.

Взыскать с Закрытого акционерного общества «Идея Телеком» в пользу Костычева Леонида Юрьевича сумму среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 437 172,3 руб., в счет компенсации морального вреда 10 000 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований Костычеву Леониду Юрьевичу отказать.

Решение суда в части восстановления на работе обратиться к немедленному исполнению.

Взыскать с Закрытого акционерного общества «Идея Телеком» государственную пошлину в бюджет муниципального образования г. Казань в сумме 7 571,72 руб.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд Республики Татарстан через данный суд в течение месяца со дня принятия его судом в окончательной форме.

Судья
Копия верна
Судья



А.Р. Галиуллин