

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

09 апреля 2014 года

г.Москва

Тушинский районный суд г.Москвы

в составе председательствующего федерального судьи Захаровой С.Л.,
при секретаре Тамбиевой Х.Х.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № _____ по
иску _____ к _____ об обязанности издать
приказ об увольнении, внесении записи в трудовую книжку об увольнении,
взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации
морального вреда,

установил:

_____ обратилась в суд с иском, уточненным в ходе судебного
разбирательства (л.д. 74,100) к _____ об обязанности издать приказ об
увольнении, внесении записи в трудовую книжку об увольнении, взыскании
заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального
вреда.

В обоснование заявленных требований истец ссылалась на то, что с 25
декабря 2012 года работала в _____. 03 июля 2013 года истец
предупредила ответчика о расторжении трудового договора по собственному
желанию. Фактически трудовые отношения прекращены с 12 августа 2013 года в
связи с запретом (недопущением) на рабочее место. Однако приказ об
увольнении издан не был, трудовая книжка на руки выдана не была. Только 20
февраля 2014 года ответчик направил истцу уведомление о получении трудовой
книжки, но в связи с тем, что приказ об увольнении оформлен не был, под
роспись истец не была ознакомлена с приказом, то указанные действия
ответчика, по мнению истца, не могут рассматриваться как освобождение от
ответственности с даты направления уведомления. На основании изложенного,
истец просит обязать ответчика _____ издать приказ об увольнении

_____ по п.3 ч.1 ст.177 ТК РФ с даты выдачи трудовой книжки истцу
на руки, обязать внести запись в трудовую книжку об увольнении, взыскать
заработную плату за время вынужденного прогула с учетом изменения
должностного оклада в размере 211 500 руб., взыскать компенсацию морального
вреда в размере 35 000 руб., расходы на юридические услуги в размере 25 000
руб.

Представитель истца по доверенности Прыгунов А.А. в судебном
заседании исковые требования поддержал в полном объеме.

Представитель ответчика по доверенности _____ исковые требования
полностью не признал, представил письменный отзыв (л.д.77-79), а также
пояснил, что готовы выплатить истцу заработную плату с августа по сентябрь.

Суд, выслушав участников процесса, исследовав письменные материалы
дела, оценив доказательства в их совокупности, приходит к следующему.

Как установлено в судебном заседании, истец _____ (до смены
имени _____) на основании приказа № 35 от 25 декабря 2012 года

была назначена на должность директора с окладом в размере 22 000 руб. (л.д.6, 62), также бы заключен трудовой договор № 14/12 от 25 декабря 2012 года, из которого следует, что назначена на должность директора с окладом 16 000 руб. в месяц, главным бухгалтером по совместительству с окладом 6 000 руб. (л.д.8-14, 53-59).

В ходе судебного разбирательства сторонами не оспаривалось, что 03 июля 2013 года подала заявление об увольнении по собственному желанию с занимаемой должности с 04 июля 2013 года (л.д.7).

Решением общего собрания учредителей от 09 сентября 2013 года Карпачева А.Г. досрочно освобождена от занимаемой должности директора (л.д.48).

Из справки 2НДФЛ за 2013 года следует, что с 01.08.2013 года оклад составил 23 500 руб. (л.д.88)

Представитель истца по доверенности Прыгунов А.А. в обоснование своих требований ссылаясь на то, что фактически работала в до 12 августа 2013 года, после чего ее не допустили до рабочего места.

поддерживает свое желание уволиться, однако в связи с тем, что ответчиком не был издан приказ об увольнении и ей не была выдана трудовая книжка, считает, что с ответчика подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула по день вынесения решения суда. Также пояснил, что по июль 2013 года включительно заработная плата была выплачена.

В обоснование своих возражений представитель ответчика по доверенности ссылаясь на то, что согласно штатному расписанию и внутренней документации ответчика, в организации отсутствовал специалист кадровой службы, обязанность по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек на какое-либо иное лицо распоряжением работодателя возложена не была. Таким образом, ответчик полагает, что, являясь директором

обязана была при увольнении самостоятельно издать приказ об увольнении, а также внести необходимые записи в трудовую книжку, чего не сделала в нарушение ч.3 п.3 ст. 40 Федерального закона № 14-ФЗ от 08.02.1998г «Об обществах с ограниченной ответственностью» и требований п.45 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225, которыми ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей возлагается на работодателя.

Доводы ответчика о том, что не предупредила об увольнении за месяц в нарушение требований ст. 280 ТК РФ, не имеют правового значения по делу, и как следует из заявления об увольнении, увольнение с 04 июля 2013 года было согласовано с учредителем, о чем имеется резолюция на заявлении (л.д.7).

Допрошенные свидетели (бухгалтер-кассир) и (бухгалтер) показали, что работала в до 03 июля 2013 года, больше на работу не выходила, никаких распоряжений о не

допуске истца на работу от руководства не поступало. Также направлялась телеграмма о необходимости подойти получить начисленные денежные средства. С 01 августа 2013 года изменились должностные оклады, у – 23 500 руб.

Оценив собранные по делу доказательства в их совокупности, допустимости и взаимозависимости суд приходит к следующему.

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. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

В соответствии с требованиями ст. 84.1 ТК РФ, прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель

освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

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 Российской Федерации (статья 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 до истечения 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 января 2007 года N 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 о намерении прекратить трудовые отношения.

Истец подала 03 июля 2013 года ответчику заявление об увольнении по собственному желанию с 04 июля 2013 года, то есть выразила волю на расторжение трудового договора.

Таким образом учитывая, что дата прекращения трудовых отношений была согласована с учредителем, ответчик был не вправе затягивать оформление увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - по собственному желанию.

В силу абзаца 6 статьи 80 Трудового кодекса РФ, если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Однако, как следует из материалов дела и не оспаривалось сторонами, прекратила исполнять трудовые обязанности, то есть настаивала на оформлении увольнения по собственному желанию.

Доводы ответчика о том, что являясь единоличным исполнительным органом организации должна была самостоятельно оформить все необходимые при увольнении документы, не являются основанием для отказа в удовлетворении заявленных требований.

В силу ст. 165 ТК РФ, помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Согласно ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 225 утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, которые действуют в редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 6 февраля 2004 г. N 51, от 1 марта 2008 г. N 132, от 19 мая 2008 г. N 373.

Согласно абзацу 4 п. 35 Правил при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном данными Правилами.

Поскольку в ходе судебного разбирательства установлено и не оспаривалось сторонами, что приказ об увольнении не был издан, не выдан под роспись, при этом истец настаивает на увольнении и не отзывала своего заявления об увольнении, а уведомление о получении трудовой книжки было направлено ответчиком и получено истцом 20 февраля 2014 года, что по мнению суда является основанием для освобождения работодателя от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки, суд удовлетворяет требования истца об обязанности ответчика издать приказ об увольнении по п.3 ч.1 ст. 77 ТК РФ с даты 20 февраля 2014 года, с внесением соответствующей записи в трудовую книжку, а также взыскивает с ответчика в силу ст. 234 ТК РФ заработную плату за время задержки выдачи трудовой книжки за период с 01.08.2013 года по 20.02.2014 года в размере 157 785 руб. 71 коп. (23500х 6 мес. + (23500 /28 х 20)).

В силу 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.

Поскольку судом установлен факт нарушения работодателем порядка увольнения суд взыскивает с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда 1000 руб., а заявленные требования в размере 35 000 руб. суд находит явно завышенными.

Согласно ст. 100 ГПК РФ суд взыскивает с ответчика в пользу истца расходы на представителя с учетом принципа разумности, справедливости, сложности и длительности рассмотрения дела в размере 35 000 руб. (л.д.97-99).

В силу ст.103 ГПК РФ суд взыскивает с ответчика госпошлину в доход государства в размере 4555 руб. 71 коп. (4355,71 +200).

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования к
об обязанности издать приказ об увольнении, внесении записи в трудовую книжку об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, удовлетворить частично.

Обязать издать приказ об увольнении
по пп.3 ч.1 ст.77 ТК РФ с 20 февраля 2014 года.

Обязать внести в трудовую книжку
запись об увольнении на основании пп. 3 ч.1 ст.77 Трудового
Кодекса РФ по собственному желанию с 20 февраля 2014 года.

Взыскать с в пользу
заработную плату за время задержки выдачи трудовой книжки с 01.08.2013 года по 20.02.2014 года в размере 157 785 руб. 71 коп., компенсацию морального вреда в размере 1000 руб., расходы на представителя в размере 35 000 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с ООО госпошлину в доход государства в размере 4555 руб. 71 коп.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд через
Тушинский районный суд в течение месяца.

Федеральный судья

