

**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

22 сентября 2020 года

город Москва

Кузьминский районный суд г. Москвы в составе судьи Прониной И.А., при секретаре Винокуровой А.Н., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело №2-650/20 по иску Я. Н. М., М. М. С. к ИП Ж. Д.В. о признании увольнения за прогул незаконным, изменении формулировки основания увольнения, обязанности выдать дубликат трудовой книжки с исключением записи об увольнении за прогул, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда,

**установил:**

Я. Н. В., М. М. С. обратились с исковыми требованиями к ИП Ж. Д. В. о признании увольнения за прогул незаконным, изменении формулировки основания увольнения, обязанности выдать дубликат трудовой книжки с исключением записи об увольнении за прогул, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда (л.д. 158 том 1, уточненный расчет исковых требований том 2).

В обосновании заявленных требований Я. Н.В. указала, что являлась работником у ИП Ж. Д. В. с 00.00.0000 года в должности продавца-консультанта в магазине, расположенном по адресу: 000000, г.\_, ул.\_, д.\_, офис , магазин\_, ТРЦ\_, на основании заключенного между сторонами трудового договора № от 00.00.0000г. с окладом 00 000 руб. 00 коп.

Истец М.М.С. указала, что являлась работником у ИП Ж. Д. В. с 00.00.0000 г. в должности управляющей магазина, расположенном по адресу: 000000, г.\_, ул.\_, д.\_, офис , магазин\_, ТРЦ\_, на основании заключенного между сторонами трудового договора № от 00.00.0000 г. с окладом 00 000 руб. 00 коп.

В связи с намерением закрыть точку с 00.00.0000 г., работодатель, известив об этом истцов, предложил им работу в том же торговом центре по другому профилю с меньшей заработной платой. Поскольку истцы от данной работы в новых условиях и за меньшую заработную плату отказались, работодатель (ответчик) их уволил с записью в трудовые книжки по формулировке «за неоднократные грубые нарушения трудовых обязанностей-прогулы». Ссылаясь на незаконное увольнение по пп. а, п.6, ч.1 ст.81 ТК РФ, истцы обратились в суд с настоящим иском.

Представитель истцов **Никитина М.С.** в суд явилась, поддержала уточненные исковые требования в полном объеме, просит признать увольнение Я. Н.В. на основании приказа от 00.00.0000 г. по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным; изменить формулировку основания увольнения, дату увольнения на 00.00.0000 г.; обязать ИП Ж.Д. В. изготовить и выдать Я. Н. В. дубликат трудовой книжки с внесенными в нее изменениями согласно решению суда, с исключением из нее записи об увольнении на основании приказа от 00.00.0000 г. по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ; взыскать в пользу Я. Н. В. с ИП Ж.Д. В. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 00.00.0000 г. по 00.00.0000. в размере 00.00.0000 руб. 00 коп., в счет компенсации морального вреда- 10 000 руб. 00 коп.; признать увольнение М.М.С. на основании приказа от 00.00.0000 г. по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным; изменить формулировку основания увольнения, дату увольнения на 00.00.0000 г.; обязать ИП Ж.Д. В. изготовить и выдать М.М.С. дубликат трудовой книжки с внесенными в нее изменениями согласно решению суда, с исключением из нее записи об увольнении на основании приказа от 00.00.0000 г. по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ; взыскать в пользу ММС с ИП ЖД.В. средний заработок за время вынужденного прогула за период с

00.00.0000 г. по 00.00.0000 г. в размере 00.00.0000 руб. 00 коп., в счет компенсации морального вреда- 10 000 руб. 00 коп.

Представитель ответчика М. И.И. в суд явился, возражал против заявленных требований по доводам отзыва.

Истцы и ответчик о слушании дела извещены, в суд лично не явились. В материалы дела предоставлены заявления о рассмотрении дела в отсутствие истцов.

В силу ст. 167 ГПК РФ суд посчитал возможным рассматривать дело при данной явке, с участием представителей сторон.

Суд, выслушав представителей сторон, исследовав материалы дела, пришел к следующему.

Судом установлено, что 00.00.0000 г. между Я Н.В. и ИП ЖД.В. заключен трудовой договор №, согласно которому она была принята на должность продавца-консультанта в магазине, расположенном по адресу: 00000, г. \_, ул. \_, д. \_, офис, магазин\_, ТРЦ\_, с окладом 00 000 руб. 00 коп. Трудовой договор заключен на неопределенный срок.

00.00.0000 г. между М М.С. и ИП Ж Д.В. заключен трудовой договор №100, согласно которому она была принята на должность управляющей магазина, расположенного по адресу: 00000, г. \_, ул. \_, д. \_, офис, магазин\_, ТРЦ\_, с окладом 00 000 руб. 00 коп. Трудовой договор заключен на неопределенный срок.

В связи с намерением закрыть магазин с 00.00.0000 г., работодатель, известив об этом истцов, предложил им работу в том же торговом центре по другому профилю с меньшей заработной платой. Поскольку истцы от данной работы в новых условиях и за меньшую заработную плату отказались, работодатель (ответчик) их уволил их с записью в трудовые книжки по формулировке «за неоднократные грубые нарушения трудовых обязанностей-прогулы».

Трудовые книжки были получены истцами в отделении почты России по месту регистрации 00.00.0000 г. и 00.00.0000 г.

В трудовой книжке ТК-V № на имя Я Н.В. и М М.С. имеются записи № от 00.00.0000 г. и № от 00.00.0000 г. об увольнении за неоднократное грубое нарушение трудовых обязанностей- прогулы по пп.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

В соответствии с частью 3 статьи 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 виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим кодексом.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, подпунктом "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, об увольнении его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких, как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (Определения Конституционного Суда Российской Федерации №75-0-0, №1793-0, №1288-0 и др.).

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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. Непредоставление 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. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. 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.

В пункте 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела 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.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части 1 статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (пункт 38 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2).

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях 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 и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2).

По смыслу приведенных нормативных положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на

рабочем месте. При этом исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.

Между тем, доказательств законного увольнения Я Н.В. и М М.С. ответчиком не представлено, процедура увольнения, установленная ст.ст. 192, 193 ТК РФ, работодателем нарушена, объяснения от истцов не были затребованы, приказ о применении дисциплинарного взыскания истцам под роспись не объявлялся, трудовые книжки истцам в установленный в законе срок не были выданы, истцы на перевод на другую работу не были согласны, магазин, в котором истцы работали, с 00.00.0000 был закрыт, в связи с чем оснований полагать, что истцы совершили дисциплинарный проступок «прогул» и не исполняли трудовые обязанности без уважительных на то причин - у суда не имеется. Поэтому требования истцов о признании увольнений на основании приказов от 00.00.0000 г. по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконными являются обоснованными и подлежат удовлетворению с изменением формулировки основания увольнения на основание, предусмотренное п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ (по инициативе работника) и даты увольнения на 00.00.0000 г.

Согласно правилам ст.394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор, а также, если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В соответствии со ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

В соответствии с вышеизложенным и нормами действующего законодательства, с ответчика надлежит взыскать средний заработок за время вынужденного прогула в пользу Я.Н.В. за период с 00.00.0000 г. по 00.00.0000 г. в размере 283 062 руб. 10 коп. и М. М.С. за период с 00.00.0000 г. по 00.00.0000 г. в размере 458 147 руб. 95 коп.. С расчетами истцов (л.д. 11,12 том2) суд соглашается, полагает их арифметически верными, контррасчетов стороной ответчика суду не было предоставлено.

В силу 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.

В результате незаконных действий истцам были причинены нравственные страдания, выразившиеся в эмоциональных переживаниях в связи с незаконными действиями работодателя, лишившего их работы и заработка. Суд полагает взыскать компенсацию морального вреда по 10 000 руб. 00 коп. в пользу каждого истца, полагая данную сумму разумной и справедливой.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ суд полагает возможным взыскать с ответчика государственную пошлину за рассмотрение всех исковых требований в размере 10 912 руб. 10 коп.

Руководствуясь ст. 193, ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

**решил:**

Иск Я. Н. М., М. М.С. к ИП Ж. Д. В. – удовлетворить.

Признать увольнение Я. Н. М. на основании приказа от 00.00.0000 по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – не законным.

Изменить формулировку основания увольнения на основание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 77 ТК РФ (по инициативе работника), дату увольнения на 00.00.0000.

Обязать ИП Ж. Д. В. изготовить и выдать Я.Н. М. дубликат трудовой книжки с внесенными в нее изменениями согласно решению суда, с исключением из нее записи об увольнении на основании приказа от 00.00.0000 по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Взыскать в пользу Я. Н. М. с ИП Ж. Д. В. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 00.00.0000 по 00.00.0000 в размере 283 062 руб. 10 коп., в счет компенсации морального вреда – 10 000 руб. 00 коп..

Признать увольнение М. М. С. на основании приказа от 00.00.0000 по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – не законным.

Изменить формулировку основания увольнения на основание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 77 ТК РФ (по инициативе работника), дату увольнения на 00.00.0000.

Обязать ИП Ж. Д. В. изготовить и выдать М. М. С. дубликат трудовой книжки с внесенными в нее изменениями согласно решению суда, с исключением из нее записи об увольнении на основании приказа от 00.00.0000 по основаниям п.п. «а» п.6 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Взыскать в пользу М.М. С. с ИП Ж. Д. В. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 00.00.0000 по 00.00.0000 в размере 458 147 руб. 95 коп., в счет компенсации морального вреда – 10 000 руб. 00 коп..

Взыскать с ИП Ж. Д. В. в доход бюджета г. Москвы государственную пошлину в сумме 10 912 руб. 10 коп..

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение одного месяца со дня изготовления решения в окончательной форме, путем подачи апелляционной жалобы через Кузьминский районный суд г. Москвы.

Судья:

И.А. Пронина