

РЕШЕНИЕ**Именем Российской Федерации**

17 апреля 2013 года

Выборгский районный суд Санкт-Петербурга, в составе председательствующего судьи Глазачевой С.Ю.,

С участием прокурора Махова Е.А.,

С участием адвокатов Кучина В.С., действующего в интересах истицы Буйницкой В.В. на основании ордера и доверенности,

Скобина Ю.В, действующего в интересах ответчика на основании ордера и доверенности,

при секретаре Скабелиной В.В.,

с участием истицы, представителя ответчика,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Буйницкой Валентины Витальевны к ООО «Универсал Электрик» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании незаконно удержанной суммы за оплату услуг сотовой связи, взыскании задолженности по заработной плате, взыскании компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истица обратилась в суд с требованиями к ответчику о о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по заработной плате, взыскании незаконно удержанной суммы за оплату услуг сотовой связи, взыскании компенсации морального вреда, указав в обоснование, что работала в ООО «Универсал Электрик» по трудовому договору с 18.06.2012 года по 31 октября 2012 года в проектно отделе в должности руководителя проектов. Заработная плата с 18.07.2012 года составляла 92 000 руб. Просит взыскать указанную сумму в свою пользу с ответчика 31.10.2012 года в отношении истицы был издан приказ № 71\4-к об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 –х часов подряд в течение рабочего дня 08.10.2012 года). Истица считает увольнение не законным, полагая, что на рабочем месте отсутствовала по уважительной причине, поскольку находилась в судебном заседании, о чем устно предупредила своего непосредственного руководителя Генерального директора Стулова Р.С., истицей в подтверждение уважительности причин отсутствия на рабочем месте в отдел кадров через секретаря генерального директора была передана судебная повестка. Истица считает, что на момент обращения в суд задолженность по заработной плате за время вынужденного прогула составила за период с 01.11.2012 по 29.11.2012 – 92000 руб. Кроме того, просит взыскать с ответчика в ее пользу незаконно удержанную из заработной платы в октябре 2012 года 24 943 руб. 26 коп. за произведенные расходы по пользованию услугами сотовой связи. Так же, просит взыскать с ответчика в свою пользу задолженность по выплате заработной платы в размере 40 000 руб. В связи с потерей работы, утратой источника существования, наступившей в связи с указанными обстоятельствами депрессией и неуверенности в завтрашнем дне, ущемления деловой репутации истицы, истица просит взыскать компенсацию морального вреда в размере 200000 руб.

Истица и ее представитель в судебном заседании требования поддержали, согласно уточненному исковому заявлению просили восстановить истицу на работе в ООО «Универсал –

Электрик» в должности руководителя проектов в проектно-монтажном отделе, взыскать с ответчика в пользу истицы задолженность по заработной плате за время вынужденного прогула с 01.11.2012 года по 17.04.2013 года в размере 465 800 руб. 77 коп., задолженность по заработной плате за период 18.06.2012 года по 31.10.2012 года в размере 23 373 руб. 76 коп., взыскать компенсацию морального вреда в размере 200 000 руб., незаконно удержанную из заработной платы в октябре 2012 года сумму 24 943 руб. 26 коп. за произведенные расходы по пользованию услугами сотовой связи. Пояснили, что по их мнению истица отсутствовала на рабочем месте 08.10.2012 года по уважительной причине поскольку участвовала лично в судебном заседании в Кировском районном суде Санкт-Петербурга.

Представители ответчика в судебном заседании требования не признали, просили в иске отказать, поддержали доводы, изложенные в письменных возражениях (л.д. 33-36), пояснили, что истице, согласно условиям трудового договора был установлен полный рабочий день с продолжительностью рабочей недели 40 часов, с установлением режима рабочего времени с 09 час. 00 мин., перерыв на обед 45 мин. в период с 12 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин., окончание работы в 17 час. 45 мин., приказом № 71 \4-к от 31.10.2012 года истица была уволена за прогул на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что 08.10.2012 года Буйницкая В.В. допустила прогул – отсутствовала на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня без предварительного согласования, а так же без предоставления документов, указывающих на уважительность причин отсутствия. Считают обоснованным увольнение истицы за прогул, поскольку причиной ее отсутствия на рабочем месте являлось ее участие в судебном заседании в качестве стороны в гражданском процессе, данная причина отсутствия на рабочем месте не может расцениваться как уважительная, истица не согласовала с работодателем свое отсутствие на рабочем месте, связанное с участием в судебном процессе. В отношении требований о взыскании удержания 24 943 руб. 26 коп. за произведенные расходы по пользованию услугами сотовой связи так же полагал их не подлежащими удовлетворению, поскольку Буйницкой В.В. в августе 2012 года допустила перерасход установленного лимита оплаты составлявшего 2000 руб. за пользование абонентским номером. Перерасход истицей лимита был установлен на сумму 24 713 руб. за август 2013 года, за сентябрь 2012 года перерасход составил 229 руб. 90 коп. 24 943 руб. 26 коп. за произведенные расходы по пользованию услугами сотовой связи. Кроме того, просили взыскать с Буйницкой В.В. судебные расходы в размере 100 000 руб. на оплату юридических услуг.

Выслушав стороны, свидетелей Стулова Р.С., Богатырь Л.Г., заключение прокурора полагавшего требования подлежащими удовлетворению частично, изучив материалы дела, суд считает, что требования подлежат удовлетворению частично, учитывая следующее:

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Из материалов дела следует, что Буйницкая В.В. принята на работу в ООО «Универсал - Электрик» 18.06.2012 года на должность руководителя проектов в проектно-монтажном отделе, что подтверждается копией трудового договора (л.д. 38-41), копией дополнительного соглашения (л.д. 42), копией приказа о приеме работника на работу (л.д. 43).

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

По условиям трудового договора Буйницкой В.В. был установлен полный рабочий день с продолжительностью рабочей недели 40 часов; режим ее рабочего времени был определен правилами внутреннего трудового распорядка (п. 4.1., 4.2 трудового договора).

3

Правилами внутреннего трудового распорядка истце был установлен следующий режим рабочего времени с 09 час. 00 мин., перерыв на обед 45 мин. в период с 12 час. 00 мин. до 14 час. 00 мин., окончание работы в 17 час. 45 мин. (п. 5.1 правил, л.д. 44- 53).

На основании приказа № 71-к (л.д. 54) истца уволена за прогул, совершенный 08.10.2012 года, по основанию пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

Статьей 77 ТК РФ регламентированы общие основания прекращения трудового договора.

Пунктом 4 ст. 77 ТК РФ установлено одно из оснований прекращения трудового договора: расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ).

Нормой пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ регламентированы понятия однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, одним из которых является прогул, 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) - (в ред. ФЗ от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Положениями ст. 192 ТК РФ установлено право работодателя применить за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

В силу п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2, 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.

Согласно разъяснениям Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 38) при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, 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 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Кроме того, п. 39 Пленума разъясняет, если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено в том числе за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места (пп. «б»).

Статьей 193 ТК РФ установлен порядок наложения дисциплинарного взыскания. Установленный данной нормой порядок наложения дисциплинарного взыскания ООО «Универсал Электрик» в отношении Буйницкой В.В. соблюден.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Согласно п. 53 Постановления Пленума ВС РФ N 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.

Таким образом, в силу приведенных выше норм закона, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, то есть за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Противоправность действий или бездействия работников означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.

При этом право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника.

Заклучая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). Эти требования предъявляются ко всем работникам. Их виновное неисполнение, в частности совершение прогула, может повлечь расторжение работодателем трудового договора в соответствии с подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя. При этом положениями ст. 193 ТК РФ закреплен ряд положений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием увольнения, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Суд, оценивая доводы сторон в совокупности с представленными суду доказательствами, приходит к выводу о том, что истицей в спорный период совершен дисциплинарный проступок – прогул, поскольку причина ее отсутствия на рабочем месте правомерно признана работодателем неуважительной.

Решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия Буйницкой В.В. на работе неуважительной и, как следствие, увольнение ее за прогул проверено судом в ходе рассмотрения дела. Судом установлено, что истица не уведомляла работодателя о причине своего отсутствия на рабочем месте и не согласовывала свое отсутствие на работе 08.10.2012 года.

Истицей в обоснование требований представлена судебная повестка (л.д. 145), выданная Куйбышевским районным судом по гражданскому делу № 2-2626\12 о вызове истицы в суд на 08.10.2012 года. Из повестки усматривается, что 08.10.2012 года истица находилась в суде с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 20 мин. Из копии протокола судебного заседания Куйбышевского районного суда Санкт-Петербурга по гражданскому делу № 2-2626\12 (л.д. 151- 152) усматривается, что Буйницкая В.В. в указанном процессе является истицей.

Суду не представлено доказательств того, что Буйницкая В.В. представляла своему непосредственному руководителю или иному полномочному лицу судебную повестку в подтверждение уважительности причин отсутствия на рабочем месте.

Показания свидетеля Стулова Р.С., генерального директора ООО «Универсал Электрик», Богатырь Л.Г., допрошенных в ходе рассмотрения дела в судебном заседании 20.03.2013 года (протокол судебного заседания – л.д. 182-183) доводы Буйницкой В.В. о том, что она поставила в известность работодателя о причине своего отсутствия на рабочем месте опровергают.

При разрешении требований суд учитывает положения ст. 46 Конституции РФ, устанавливающей гарантию судебной защиты прав и свобод.

Статьей 70 ГПК РФ устанавливается обязанность явиться в суд для лица, вызванного в качестве свидетеля.

Положениями главы 4 ГПК РФ обязанность истца явиться в суд не установлена. Статья 167 ГПК РФ допускает рассмотрение дела в отсутствие сторон. ГПК РФ предусматривает для стороны в гражданском процессе широкий спектр прав, дающих возможность реализации судебной защиты. Статьей 48 ГПК РФ установлено, что граждане вправе вести свои дела в суде лично или через представителей.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что судебная повестка, представленная истицей, не является документом, подтверждающим уважительность причин ее отсутствия на рабочем месте 08.10.2012 года.

5

Истицей не представлено доказательств, опровергающих доводы ответчика о том, что период отсутствия истицы на рабочем месте 08.10.2012 года составил с 10 час. 10 мин. до 15 час. 24 мин.

Указанные обстоятельства подтверждены актом (л.д. 60).

Исходя из системного толкования положений ст. 91 ТК РФ и ст. 108 ТК РФ, обеденный перерыв не прерывает продолжительности рабочего времени, поскольку Трудовой кодекс РФ не определяет рабочий день как рабочее время в течение дня до обеда и рабочее время после обеда.

Соответственно, суд находит установленным обстоятельство, что Буйницкая В.В. отсутствовала на рабочем месте 08.10.2012 года более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Разрешая требования по существу, суд оценивает так же то обстоятельство, что в период, предшествующий увольнению, истицей был допущен ряд нарушений трудовой и корпоративной дисциплины.

Как следует из распоряжения № 69\12-УЭ от 26.10.2012 от 26.10.2012 года, табеля учета рабочего времени, докладных записок менеджера по персоналу, истица отсутствовала на рабочем месте 18.09.2012 года в период с 13 ч. 05 мин. до 14 ч. 40 мин. (1 ч. 35 мин.), 23.10.2012 в период с 12 ч. 49 мин. до 14 ч. 14 мин. (1 ч. 25 мин.), 24.10.2012 года в период с 12 ч. 30 мин. до 13 ч. 59 мин. (1 ч. 29 мин.), 25.10.2012 года в период с 13 ч. 46 мин. до 14 ч. 55 мин. (1 ч. 09 мин.), 26.10.2012 года в период с 13 ч. 33 мин. до 15 ч. 00 мин. (1 ч. 27 мин.), 05.10.2012 года в течение всего рабочего дня. Приказом № 77\12-УЭ от 31.10.2012 года истице был объявлен выговор за непредставление в бухгалтерию авансового отчета об израсходованных в связи с командировкой денежных средств и отсутствие запрошенных по этому факту объяснений.

Кроме того, 31.10.2012 года, истица самовольно покинула рабочее место и отсутствовала на рабочем месте с 11 ч. 28 мин. до 17 ч. 15 мин. (5 час. 47 мин., что подтверждается актом от 31.10.2012 года.

Истицей указанные обстоятельства не опровергнуты.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что при применении к истице дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учтены тяжесть проступка и обстоятельства, при которых проступок совершен, а так же предшествующее поведение истицы и ее отношение к труду.

В силу положений ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Из представленных документов усматривается, что выплаты по заработной плате произведены в полном объеме.

Разрешая заявленные требования о взыскании морального вреда, суд, учитывая положения ст. 237 ТК РФ, принимает во внимание, что при рассмотрении дела по существу не установлено нарушение трудовых прав истицы.

Учитывая изложенное, суд полагает требования истицы о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по заработной плате, взыскании компенсации морального вреда, не подлежащими удовлетворению.

Требования истицы о взыскании удержанную из заработной платы в октябре 2012 года суммы в размере 24 943 руб. 26 коп. за произведенные расходы по пользованию услугами сотовой связи подлежат удовлетворению, принимая во внимание следующее.

Основанием к удержанию спорной суммы в октябре 2012 года является приказ № 76\12-УЭ (копия приказа л.д. 98). Из приказа усматривается, что установлен перерасход лимита по корпоративному номеру +7-921-933-47-72, находящегося в пользовании Буйницкой В.В.: за август 2012 на сумму 24 713 руб. 36 коп., за октябрь 2012 года на сумму 229 руб. 90 коп., согласно приказу данные суммы взысканы с Буйницкой В.В.

Лимит оплаты сотовой связи Буйницкой В.В. установлен согласно приказу № 212-УЭ от 26 июня 2012 года в сумме 2000 руб. в месяц (копия приказа л.д. 73).

Размер расходов по пользованию Буйницкой В.В. услугами сотовой связи подтвержден сведениями ОАО «Мегафон» (л.д. 74- 96), распоряжением № 68\12- УЭ (л.д. 97).

Статьей 238 ТК РФ установлена обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

В силу ст. 242 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Статьей 243 ТК РФ установлен перечень случаев возложения материальной ответственности на работника в полном размере причиненного ущерба. Кроме того данной нормой установлено, что материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

С Буйницкой В.В. договор о полной материальной ответственности не заключался. Соответственно, удержание суммы 24 943 руб. 26 коп. произведено в нарушение действующего законодательства и указанная сумма подлежит взысканию с ответчика в пользу Буйницкой В.В.

В соответствии со ст. 88, 94 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. К издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся, в том числе, расходы на оплату услуг представителей.

Согласно ч. 1 ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы.

Стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах (ст. 100 ГПК РФ).

Суду в подтверждение понесенных в связи с рассмотрением дела расходов представлены копия договора № 12\02\2013 об оказании юридических услуг и копия платежного поручения на сумму оплаты в размере 100 000 руб.

Учитывая сложность дела, продолжительность рассмотрения дела, принимая во внимание другие конкретные обстоятельства дела, а именно: объем выполненной представителем истца работы, в связи с рассмотрением дела в суде, объем работы при подготовке к участию в судебных заседаниях, и исходя из требований разумности, суд полагает возможным взыскать с Буйницкой В.В. в пользу ответчика судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 25000 руб.

Исходя из изложенного, руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПК РФ,

Р Е Ш И Л:

Взыскать ООО «Универсал Электрик» в пользу Буйницкой Валентины Витальевны суммы, удержанную за оплату услуг сотовой связи в размере 24 943 руб. 26 коп. (двадцать четыре тысячи девятьсот сорок три руб. 26 коп.).

В оставшейся части иска – ОТКАЗАТЬ.

Взыскать с Буйницкой Валентины Витальевны в пользу ООО «Универсал Электрик» судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 25000 руб. (двадцать пять тысяч руб.).

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Санкт-Петербургский городской суд, в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья

С.Ю. Глазачева

Решение в окончательной форме принято 24.05.2013 года



Судья _____
Секретарь _____

РЕШЕНИЕ
вступило
в законную силу
_____ 20 г.
Судья _____
Секретарь _____