

Решение  
Именем Российской Федерации

23 июля 2020 года

г. Видное

Видновский городской суд Московской области в составе судьи Зыряновой А.А., секретаря судебного заседания Богословцевой О.А., с участием истца [REDACTED] его представителя Воробьева А.С., представителя ответчика [REDACTED], прокурора Луниной Е.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № [REDACTED] по иску [REDACTED] к ООО [REDACTED] о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании компенсации морального вреда, заработной платы за время вынужденного прогула

УСТАНОВИЛ:

Истец обратился с иском к ответчику, в котором просил суд: признать незаконным увольнение [REDACTED], отменить приказ ответчика № [REDACTED] от 25.03.2020 года о прекращении Трудового договора, восстановить истца на работе в прежней должности электрогазосварщика, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 27.03.2020 года.

В обоснование исковых требований указано, что между истцом и ответчиком 18.12.2017 года был заключён трудовой договор, на основании которого истец работал электрогазосварщиком с должностным окладом 35775 руб. 13.03.2020 года истец подал заявление об увольнении в связи с понуждением к этому со стороны руководства предприятия. С период с 23.03.2020 по 07.04.2020 года она болела, имеется лист нетрудоспособности. 27.03.2020 года приказом ответчика трудовой договор прекращён на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. После закрытия больничного листа, 07.04.2020 года он явился на предприятие и подал заявление об отзыве заявления об увольнении, на что ему предоставили приказ об увольнении. Поскольку в период болезни он не имел возможности явиться и отозвать заявление, то приказ ответчика является незаконным.

В судебном заседании истец и его представитель заявленные требования поддержали, пояснили, что 19 марта 2020 года истец направил претензию в адрес ответчика, что следует расценивать как отзыв его заявления об увольнении по собственному желанию, но приказ об увольнении был датирован в период нетрудоспособности истца, а фактически издан в день выхода истца на работу. Претензии истца к работодателю заключались в нарушении техники безопасности на предприятии, не предоставлении истцу специальной одежды, сверхурочных работах. На претензии истца со стороны начальника звучали фразы - «не нравится, увольняйся!». Подача истцом заявления об увольнении по собственному желанию обусловлена действиями руководства. Просит иски требования удовлетворить.

В период трудовой деятельности на основании Приказов работодателя и с согласия работника [REDACTED] он привлекался к выполнению дополнительных работ и временно замещал должность слесаря по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов 5 разряда. Все работы были своевременно оплачены.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля [REDACTED] показал, что работает на предприятии с 2010 года, с истцом знаком с 2017 года, ему известно о конфликтах между [REDACTED] и руководителем подразделения [REDACTED], чему сам был свидетель. Руководитель настаивал на выполнении сверхурочных работ, если работник отказывался, то возникала личная неприязнь, бывало, что разговаривали на повышенных тонах. О том, что хочет уволиться истец не говорил.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля [REDACTED] показал, что работал в паре с истцом, со стороны руководства отношение было хорошее, но постоянно требовалось работать дополнительно, оставаться после смены, из-за чего были конфликты. Им обещали изменения, но ничего не улучшилось, сам он так же уволился 14 февраля. О намерениях уволиться [REDACTED] не говорил.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля [REDACTED] [REDACTED] показал, что неприязни к истцу не испытывает, ему говорили не увольняться, на что он категорически сказал - нет, сказал, что будет искать новое место работы. Сотрудник кадров накануне увольнения пыталась ему дозвониться, что бы предупредить, что будет приказ, но не смогла дозвониться. Он высказывал истцу своё недовольство, что он обедает в неустановленное время, все было в устной форме, докладных записок он не писал. После увольнения истец приходил к директору и просил принять его на работу. Была собрана комиссия, и решили восстановить работника на условиях соблюдения им трудового законодательства. Но истец после беседы в коллективе отказался работать на прежних условиях, требовал каждый час пятнадцатиминутный перерыв, на что директор не согласился.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля [REDACTED] показала, что об истце как о работнике слышала положительные отзывы. Он всегда получал премии и вместо одного костюма два. С приходом нового начальника требования к дисциплине труда стали жёстче. Истец говорил, что докажет что имеет право на пятнадцатиминутный перерыв.

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля [REDACTED] [REDACTED] показал, что работает мастером. Истец добровольно написал заявление об увольнении, ему дали две недели отработки, четыре дня он отработал и взял больничный. С руководителем у истца были рабочие отношения. Истец ценили как работника и заработная плата у него была выше чем у других.

В соответствии с ч.1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. При этом, расторжение трудового договора по инициативе

работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. В соответствии с ч. 3 ст. 14 ТК РФ сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Согласно материалов гражданского дела, 13.03.2020г. истец подал заявление об увольнении по собственному желанию с 27.03.2020 г.

В период с 23.03.2020 по 06.04.2020 истец находился в состоянии нетрудоспособности. Согласно сведений системы СКУД (система контроля доступа) истец 25.03.2020, 26.03.2020 и 27.03.2020 года на территорию предприятия не входил. Работодателем 25.03.2020 года в адрес истца было направлено письмо с предложением отозвать заявление об увольнении и продолжить работу. Ответчиком представлены телефонограммы звонков сотрудника кадров от 26.03.2020 и 27.03.2020 на номер истца, о том что телефон истца был вне зоны доступа.

В соответствии с п. 3 ст. 77 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

На основании ст. 80 ТК РФ, п. 3 ст. 77 ТК РФ Приказом работодателя от 25.03.2020 года истец уволен с занимаемой должности 27 марта 2020 года. Согласно системного толкования положений трудового законодательства, поскольку увольнение работника по собственному желание не обусловлено волей работодателя, то оно возможно в период временной нетрудоспособности.

Заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию подано истцом 07.04.2020 года. Истцом не представлено доказательств того, что до сведения работодателя каким либо доступным способом была доведена его воля продолжить трудовые правоотношения.

Таким образом, на основании установленных судом обстоятельств и приведённых правовых норм, суд приходит к выводу о том, что увольнение истца по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по собственному желанию было произведено ответчиком с соблюдением требований действующего трудового законодательства и на основании поданного истцом заявления об увольнении по собственному желанию, доказательства отсутствия добровольного волеизъявления на подачу заявления об увольнении по собственному желанию истцом, в нарушение ст. 56 ГПК РФ и п. 22 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", суду не представлены.

Заработная плата выплачена истцу с учётом времени его нетрудоспособности.

При таких обстоятельствах, оснований к удовлетворению заявленных истцом требований о восстановлении его на работе в прежней должности, взыскания заработной платы у суда не имеется.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования [REDACTED] к ООО « [REDACTED]» о признании незаконным увольнение [REDACTED] отмене приказа ответчика № [REDACTED] от 25.03.2020 года о прекращении Трудового договора, восстановлении истца на работе в прежней должности электро-газосварщика, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с 27.03.2020 года - оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский областной суд через Видновский городской суд в течение месяца со дня вынесения в окончательной форме.

Федеральный судья

 Зырянова А.А.