

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

28 ноября 2016 года г.Красноярск

Октябрьский районный суд г.Красноярска

в составе:

председательствующего Кирсановой Т.Б.,

при секретаре Терентьевой Я.О.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Борисовой А8 к ООО «Енисейэнергоаудит» о признании приказа незаконным, изменении формулировки и даты увольнения, внесении записи в **трудовую** книжку, взыскании компенсации морального вреда и среднего заработка за время вынужденного прогула,-

У С Т А Н О В И Л:

Борисова Т.С. обратилась в суд с иском к ООО «Енисейэнергоаудит» о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что с 1 апреля 2014 года она работала у ответчика в должности секретаря-референта. С 11 января 2015 года ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до полутора лет. 18 апреля 2016 года по почте ею получено письмо от работодателя, в котором находилась ее **трудовая** книжка с записью об увольнении, в связи с ликвидацией предприятия. Считает увольнение незаконным, поскольку о ликвидации ответчик ее не уведомил, с приказом об увольнении не ознакомил. Кроме того, предприятие, согласно Выписке из ЕГРЮЛ, до настоящего времени не ликвидировано. Незаконными действиями ответчика ей причинен моральный вред, который она оценивает в размере 30000 рублей. Просит признать приказ № 10/03 от 10 марта 2015 года об увольнении признать незаконным, восстановить ее на работе в ООО «Енисейэнергоаудит» в должности секретаря-референта, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей.

В судебном заседании представитель истца Кузнецов П.А., действующий на основании ордера № 001725 от 30 августа 2016 года, исковые требования изменил и просил приказ № 10/03 от 10 марта 2015 года об увольнении истца признать незаконным, изменить в **трудовой** книжке формулировку увольнения с п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ от 10 апреля 2015 года на ч.1 ст. 80 ТК (расторжение **трудового** договора по инициативе работника), изменив дату увольнения на дату вынесения решения суда; взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей, заработную плату за время вынужденного прогула с 11 марта 2015 года по 28 ноября 2016 года в размере 108027, 65 рубля.

Представитель ответчика в судебное заседание не явился, извещен надлежащим образом, о причинах неявки суду не сообщил.

В силу ст. 233 ГПК РФ в случае неявки в судебное заседание ответчика, извещенного о времени и месте судебного заседания, не сообщившего об уважительных причинах неявки и не просившего о рассмотрении дела в его отсутствие, дело может быть рассмотрено в порядке заочного производства, а потому суд, с учетом мнения представителя истца, полагает возможным рассмотреть дело в порядке заочного производства.

Выслушав представителя истца, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему:

В соответствии с ч.1 ст. 37 Конституции Российской Федерации **труд** свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к **труду**, выбирать род деятельности и профессию.

Согласно ст. 16 ТК РФ **трудовые** отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового** договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В силу ст. 56 ТК РФ **трудовой** договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной **трудовой** функции, обеспечить условия **труда**, предусмотренные **трудовым** законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы **трудового** права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением **трудовую** функцию, соблюдать правила внутреннего **трудового** распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ **трудовой** договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

По правилам ч.2, ч.3 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним **трудовой** договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В судебном заседании установлено, что истец приказом ЕЭА00000003 от 17 апреля 2014 года была принята ответчиком на работу в должности секретаря – референта, что так же подтверждается **трудовой** книжкой Борисовой Т.С.

22 октября 2014 года у Борисовой Т.С. родился ребенок, в связи с чем ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до полутора лет, что следует из пояснений представителя истца и свидетельства о рождении III-У от 22 октября 2014 года.

В тоже время, согласно **трудовой** книжки истца, направленной в ее адрес ответчиком 22 марта 2016 года почтовой связью, приказом № 10/03 от 10 марта 2015 года она была уволена 10 марта 2015 года, в связи с ликвидацией ООО «Енисейэнергоаудит», т.е. по п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Вместе с тем, в материалах дела отсутствуют доказательства, подтверждающие факт направления истцу уведомления о предстоящем увольнении, в связи с ликвидацией организации, а так же ознакомления ее с приказом об увольнении. При этом из Выписки из ЕГРЮЛ от 28 ноября 2016 года следует, что в стадии ликвидации ответчик находится с 6 марта 2015 года по настоящее время.

При таких обстоятельствах, учитывая, что в судебном заседании факт нарушения порядка увольнения работника, в связи с ликвидацией предприятия нашел свое подтверждение, суд приходит к выводу о том, что требование истца о признании приказа № 10/03 от 10 марта 2015 года незаконным является законным, обоснованным и подлежащим удовлетворению.

Согласно ч. 3 и ч. 6 ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный **трудовой спор**, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом.

Таким образом, учитывая, что увольнение истца по п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ судом признано незаконным, требования истца об изменении формулировки и даты увольнения так же подлежат удовлетворению, в связи с чем днем увольнения следует считать 28 ноября 2016 года, а основанием прекращения **трудового** договора - п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – по собственному желанию.

В силу 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.

В соответствии с ч.2 и ч.8 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный **трудовой спор**, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы; 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.

Принимая во внимание, что истцом, в нарушение ст. 56 ГПК РФ, не представлено суду доказательств, подтверждающих факт невозможности трудоустройства, в связи с наличием неправильной формулировки основания увольнения в **трудовой** книжке, а так же учитывая, что Борисова Т.С., как следует из пояснений представителя истца в судебном заседании, не обращалась к ответчику с заявлением о выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком и в настоящее время продолжает осуществлять уход за ребенком, суд не находит законных оснований для удовлетворения требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Согласно с ч.1 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.

Учитывая, что в судебном заседании факт нарушения ответчиком прав работника нашел свое подтверждение, суд полагает требования истца о взыскании компенсации морального вреда законны и обоснованны, однако сумму в размере 30000 рублей считает завышенной и, с учетом всех обстоятельств дела, полагает необходимым и достаточным взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей.

Согласно ст. 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В соответствии с п. 1 ч.1 ст. 333.36 НК РФ истец был освобожден от уплаты гос.пошлины, в связи с чем с ответчика подлежит взысканию госпошлина в доход местного бюджета 300 рублей.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 194 – 198, гл. 22 ГПК РФ суд,

Р Е Ш И Л:

Признать приказ ООО «Енисейэнергоаудит» У от 10 марта 2015 года об увольнении Борисовой А12 по основанию, предусмотренному п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ, в связи с ликвидацией ООО «Енисейэнергоаудит», незаконным.

Изменить формулировку основания увольнения Борисовой А9 на увольнение по собственному желанию по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, считать датой увольнения Борисовой А10 из ООО «Енисейэнергоаудит» - 28 ноября 2016 года.

Взыскать с ООО «Енисейэнергоаудит» в пользу Борисовой А11 компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей.

В остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО «Енисейэнергоаудит» в доход местного бюджета госпошлину в размере 300 рублей.

Ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения в течении семи дней со дня вручения ему копии этого решения.

Заочное решение может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке в течении месяца по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене заочного решения, а в случае, если таковое заявление подано, - в течении месяца со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления.

Председательствующий Т.Б.Кирсанова