

КУНЦЕВСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА МОСКВЫ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 15 ноября 2019 г. по делу

дата Кунцевский районный суд адрес в составе:

председательствующего судьи фио,

при секретаре фио,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску фио к наименование организации о признании увольнения незаконным, компенсации морального вреда,

установил:

Истец обратился в суд с иском к ответчику признанию увольнения по собственному желанию от дата незаконным и вынужденным, произведенным с нарушением порядка увольнения по ТК РФ; компенсации морального вреда в размере сумма

Иск мотивирован тем обстоятельством, что с дата по дата истец осуществлял трудовую деятельность в наименование организации в должности контролера торгового зала на основании трудового договора.

дата истец вынужден был расторгнуть трудовой договор из-за невозможности работы, так как директор нарушила трудовые права истца.

Считая увольнение с работы незаконным, по приведенным в иске доводам, истец обратился в суд с данным иском.

В судебном заседании истец иск поддержал по основаниям, изложенным в нем.

В судебном заседании представители ответчика иск не признали по основаниям, изложенным в письменных возражениях на иск.

Представитель третьего лица в судебное заседание не явился, судом извещался о дне слушания дела.

Суд, выслушав стороны, допросив свидетелей, изучив материалы дела, приходит к следующему.

В соответствии со 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Согласно ст. 84.1 абз.1,2 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты, компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Зарплата выплачивается непосредственно работнику не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным, трудовым договором.

Согласно абз.1,2 ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. 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.

Из материалов дела следует, что с дата по дата истец осуществлял трудовую деятельность в наименование организации в должности контролера торгового зала на основании трудового договора, а также приказа N 16/40 от дата

Приказом N 126/30-к от дата истец был уволен с работы в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию).

Допрошенные в судебном заседании свидетели фио, фио подтвердили факт увольнения истца добровольно, без принуждения.

Суд принимает показания указанных свидетелей в качестве обоснования выводов суда по делу, так как их показания последовательны, согласуются с другими доказательствами по делу и не противоречат им.

Истец считает незаконным увольнение по собственному желанию по приведенным в иске доводам.

Согласно разъяснениям, данным в п. 22 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от дата "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", (в редакции постановления Пленума от дата N 63, с изменениями, внесенными постановлениями Пленума от дата N 22 и от дата N 52), при

рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

Истец был уволен по инициативе работника (ст. 77 п. 3 ч. 1 ТК РФ).

В соответствии со 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 или до окончания отпуска по беременности и родам 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.

В соответствии с указанной правовой нормы, ответчик ознакомил истца с приказом об увольнении под роспись. дата истцу на руки была выдана трудовая книжка.

Увольнение произведено работодателем согласно добровольному волеизъявлению истца на основании его письменного заявления.

Согласно разъяснениям, данным в п. 22 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от дата "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

В нарушении требований ст. 56 ГПК РФ, истец не представил доказательств того, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию.

Таким образом, увольнение произведено работодателем в соответствии с нормами действующего законодательства, согласно добровольному волеизъявлению истца на основании его письменного заявления.

В связи с чем, иск в указанной части необоснован и не подлежит удовлетворению.

В связи с отсутствием факта нарушений трудовых прав истца действиями ответчика, не подлежат удовлетворению требования истца о компенсации морального вреда.

Оценивая представленные по делу доказательства, суд не находит правовых оснований для удовлетворения иска в полном его объеме, по приведенным выше основаниям.

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

решил:

В удовлетворении исковых требований фио к наименование организации о признании увольнения незаконным, компенсации морального вреда, - отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Кунцевский районный суд адрес в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья
фио