

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

07 апреля 2014 года

Дзержинский районный суд г. Перми в составе:

председательствующего судьи Пименовой О.М.,

при секретаре Арестовой Н.В.,

с участием истца Губиной Н.Ю., представителя истца Бычина Д.Н., представителей ответчика Кварталовой Е.Н., Шевырина А.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Губиной Н.Ю. к ЗАО «Парма Логистик» о признании приказа об увольнении недействительным, изменении формулировки увольнения, выдачи трудовой книжки, взыскании задолженности по заработной плате, за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, морального вреда, предоставлении справки 2-НДФЛ,

УСТАНОВИЛ:

Губина Н.Ю. обратилась в суд с иском к ЗАО «Парма Логистик» с учетом уточненных требований о признании незаконным приказа об увольнении от Дата года, изменении формулировки причины увольнения с увольнения Дата по п. «а» ч.6 ст. 81 ТК РФ на увольнение по собственному желанию по п.3 ст. 77 ТК РФ, об обязанности выдать трудовую книжку, справку формы 2-НДФЛ за 2013 год, о взыскании задолженности по заработной плате в размере ... рублей на период Дата года, заработной платы за время вынужденного прогула до принятия решения судом в размере ...

рублей, компенсации за неиспользованный отпуск в размере ... рублей, компенсации морального вреда в сумме ... рублей, взыскании расходов по оплате услуг представителя в размере ... рублей.

Требования мотивированы тем, что с Дата года работала в ЗАО «Парма Логистик» в должности ведущего специалиста, её должностной оклад, включая уральский коэффициент составлял ... рублей, местом работы являлся офис, расположенный по адресу: Адрес. В связи с возникшими разногласиями с руководством работодателя, было принято обоюдное решение о расторжении трудового договора по сокращению численности (штата) со всеми предусмотренными гарантиями. На основании её заявления с Дата по Дата (28 дней) она находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске. Дата года придя на работу в офис по адресу: Адрес она обнаружила, что работодателя в указанном офисе нет, офис пустой. При этом, какая-либо информация о новом месте работы у неё отсутствовала. О том, что в период её отпуска произошел переезд компании на другой адрес, её никто не уведомил. Позвонив по телефону компании, она обратилась к директору Шевырину А.А. с просьбой объяснить сложившуюся ситуацию. Со слов директора следовало, что он больше не видит её в качестве сотрудника его компании, что компания переехала в новый офис, адрес которого отказался ей сообщить. При этом, директор категорически настаивал на написании ей заявления об увольнении по собственному желанию с Дата года. Директор отвергал достигнутые ранее договоренности об увольнении по сокращению численности штата, наличии задолженности по заработной плате. Она предпринимала неоднократные попытки добиться от директора информацию о новом месте работы и допуске её к работе. Кроме того, в конце Дата года директором ей было устно сообщено о том, что она уволена, дата увольнения, и основание не были сообщены. Дата года ею в адрес ответчика направлено письмо с требованием сообщить адрес нового места работы и предоставить справку формы 2-НДФЛ. Дата ею от ответчика получено письмо, из которого следовало, что адресом нового места работы является Адрес, и, что она обязана выйти на работу в течение одного дня с момента получения письма. В период со 2 по 09 августа она

находилась на листке нетрудоспособности, в связи с чем, не могла выйти на работу. В период нахождения на листке нетрудоспособности она звонила на работу и сообщала о причинах неявки. По выходу на работу на новое место, она обнаружила, что действительно все прежние сотрудники трудятся в новом помещении. При этом свободных рабочих мест не было. В разговоре с директором, он еще раз подтвердил, что рабочего места для неё нет и, что она уже уволена. Приказ об увольнении и трудовую книжку ей не выдали. Задолженность по заработной плате не погашена. Дата в адрес ответчика было направлено письмо, с требованием погасить задолженность по заработной плате и уведомление о приостановлении работы до полного погашения задолженности. Дата в её адрес по почте поступил приказ о её увольнении Дата. Считает увольнение незаконным. Поскольку в соответствии с трудовым договором, её место работы располагалось по адресу: Адрес. Соглашение об изменении места работы между ней и ответчиком не подписывалось, каких-либо предложений об изменении места работы в её адрес не поступали. О смене места работы ей стало известно после получения Дата года письма от работодателя. Выйти на работу Дата она не смогла, так как в период со Дата по Дата года находилась на листке нетрудоспособности. После выхода на работу Дата, предоставленный ею больничный лист ответчиком не был принят. В период с Дата по вине работодателя она не допущена в работу и не могла исполнять трудовые обязанности, в связи с чем, период с Дата по Дата является вынужденным прогулом и подлежит оплате в размере средней заработной платы. Период Дата по Дата оплачивается как больничный, период с Дата (период после увольнения) также является вынужденным прогулом в связи с незаконным увольнением.

В судебном заседании истица Губина Н.Ю. на удовлетворении исковых требований настаивала, в своих пояснениях подтверждает обстоятельства, изложенные в исковом заявлении, дополнив тем, что ей было известно о том, что предстоит смена места нахождения офиса. В Дата года она осматривала помещения под офис по нескольким адресам, в том числе и по ул. Адрес, но ей не было известно, по какому именно адресу переехал офис ответчика. В

период с Дата по Дата года она находилась в очередном отпуске. Дата года вышла на работу по адресу: Адрес, но ответчик с указанного адреса переехал, о новом месте нахождения ей не сообщалось, и стало о нем известно лишь Дата. В период с Дата по Дата она находилась на листке нетрудоспособности.

В судебном заседании представитель истца Бычин Д.Н. требования поддержал.

Представитель ответчика Кварталова Е.Н. в судебном заседании с исковыми требованиями не согласна, изложив свои возражения в письменном виде (л.д.99-109), дополнив тем, что истице было известно о смене адреса работодателя, супруг истицы ФИО1 являлся акционером и техническим директором ЗАО «Парма Логистик» которому также было известно о переезде офиса. Увольнение истицы было вызвано тем, что в период с Дата года истица без уважительных причин не выходила на работу. Каких-либо предпосылок уволить истицу по сокращению численности штатов не имелось. О том, что истица в период с Дата по Дата года находилась на листке нетрудоспособности, стало известно лишь Дата, в связи с чем, был издан приказ № № от Дата, которым была изменена дата увольнения истицы с Дата на Дата. Данный приказ был получен истицей Дата. Оригинал листка нетрудоспособности был представлен истицей лишь Дата.

В судебном заседании представитель ответчика Шевырин А.А. с исковыми требованиями не согласен, указывая на то, что при переезде офиса на новое место телефоны компании не менялись, истице также был известен номер его мобильного телефона, адрес места нахождения нового офиса от истицы не скрывался. Дата года, когда истица приходила писать заявление на отпуск, и была уведомлена о том, что компания должна в срок до Дата года освободить помещение по ул. Адрес. Уведомление о переезде офиса Губина Н.Ю. отказалась подписывать. Переезд осуществлялся Дата, при котором истица присутствовала. Губина Н.Ю. после выхода с отпуска не намеривалась работать, на работу без уважительных причин не выходила в Дата года находилась на отдыхе за границей. ФИО1., супруг истицы заверял, что после подписания договора о продаже акций, Губина Н.Ю. напишет заявление об увольнении по

собственному желанию. Фактический адрес места нахождения офиса ЗАО «Парма Логистика» был изменен Дата, Дата юридический адрес.

ФИО2 допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля показал, что является акционером ЗАО «Парма Логистик». В Дата года в связи с повышением арендной платы за помещение по ул. Адрес г. Перми он известил акционеров общества, что необходимо искать другое помещение под офис. В Дата было осмотрено помещение по ул. Адрес. Помещение осматривали Губина Н.Ю., её супруг ФИО1. и Шевырин А.А. Дата Шевырин А.А. предоставил ему по электронной почте проект договора аренды помещения по ул. Адрес г. Перми. Губину В.С. было известно, по какому адресу переедет офис ЗАО «Парма Логистик». Также в Дата года общаясь лично с ФИО1 по телефону, последнему было известно по какому адресу будет осуществлен переезд ЗАО «Парма Логистик». Дата в помещении офиса по ул. Адрес г. Перми был подписан договор купли продажи акции ФИО1 который также присутствовал при подписании договора, в этот же день ему от ФИО1 стало известно, о том, что его супруга Губина Н.Ю. находится за пределами России, и по приезду намеривалась написать заявление об увольнении по собственному желанию. Также ему от ФИО1 стало известно о том, что в Дата года Губиной Н.Ю. был известен новый адрес офиса по ул. Адрес Никаких конфликтов между акционерами ЗАО «Парма Логистик» не имелось.

Свидетель ФИО3 в судебном заседании показал, что является менеджером ЗАО «Парма Логистик». Дата директором Шевыриным А.А. сотрудникам ЗАО «Парма Логистик» было сообщено о переезде офиса по новому адресу г. Пермь, ул. Машинистов, 49\9. Указанная информация была доведена директором в его кабинете, при этом присутствовали она, менеджер ФИО4 Губина Н.Ю. Информация была доведена, в том числе и устно. Директор ознакомил их с приказом об изменении места нахождения офиса и дополнительным соглашением к трудовому договору об изменении места работы. Они вместе с ФИО4 подписали указанные документы, а Губина Н.Ю. в их присутствии отказалась

подписывать дополнительное соглашение, о чем был составлен акт. Переезд офиса по новому адресу, был осуществлен Дата года. Она видела Губину Н.Ю. в помещении офиса по новому адресу в Дата года. При приеме кадровой документации в Дата года, трудовая книжка Губиной Н.Ю. в ЗАО «Парма Логистик» отсутствовала.

Свидетель ФИО4 в судебном заседании дала аналогичные ФИО3 показания.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля ФИО5 показала, что является директором ЮР.ЛИЦО 1 Между ЗАО «Парма Логистик» и ЮР.ЛИЦО 1 заключен договор о предоставлении услуг по ведению бухгалтерского и налогового учета. В Дата года она звонила директору ЗАО «Парма-Логистик», с вопросом, как быть с начислениями по Губиной Н.Ю., так как был отчетный период. В середине Дата года она лично звонила Губиной Н.Ю., которая сообщила ей, что трудовая книжка находится у неё на руках, в ней нет никаких записей. Ей также известно, что Губина Н.Ю. осматривала помещение под офис по ул. Адрес, и оно ей не понравилось.

Заслушав стороны, свидетелей и изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно пп. а п. 6 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: прогула, 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 соответствии с пп. "а" п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за невыход на работу без уважительных причин,

т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены).

Статьей 192 ТК Российской Федерации установлено, что за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям. К дисциплинарным взысканиям относится, в том числе, увольнение работника по основаниям, предусмотренным пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В силу требований ст. 193 ТК РФ 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.

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 соответствии с частями первой, второй статьи 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.

Судом установлено, что на основании трудового договора №2 от Дата Губина Н.Ю. была принята на работу в ЗАО «Парма Логистик» на должность ведущего специалиста.

Приказом №№ от Дата Губина Н.Ю. уволена по пп «а» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ - за прогул. Данный приказ направлен Губиной Н.Ю. Дата (л.д.61)

В период с Дата по Дата года, с Дата по Дата Губина Н.Ю. находилась в очередном отпуске.

Приказом № № от Дата для работников ЗАО «Парма Логистик» с Дата установлено постоянное рабочее место по адресу: г. Пермь, ул. Адрес.

Как следует из дополнительного соглашения № № от Дата к трудовому договору № № от Дата, ЗАО «Парма Логистик» сообщено Губиной Н.Ю. о том, что в связи со сменой местонахождения работодателя, её постоянным рабочим местом с Дата является г. Пермь, ул. Адрес. Данное соглашение Губина Н.Ю. в присутствии сотрудников ЗАО «Парма Логистик» ФИО3 и ФИО4 отказалась подписать, что подтверждается актом от Дата. Кроме того, истица сама не отрицает факт нахождения её в офисе ответчика Дата.



01.06.2013 между ООО «ЮР.ЛИЦО 2» (арендодатель) и ЗАО «Парма Логистик» заключен договор аренды недвижимого имущества, расположенного по ул. Адрес.

Как следует из материалов дела Дата ЗАО «Парма Логистик» в адрес Губиной Н.Ю. было направлено уведомление о смене местонахождения офиса, с указанием адреса, и сообщено, что телефон общества не изменился. Также ответчик просил предоставить подтверждение уважительных причин отсутствия истицы на работе с Дата, её трудовую книжку и выйти на работу в течение одного рабочего дня с момента получения данного уведомления, указывая при этом, что в противном случае она будет уволена за прогулы. Данное уведомление было получено истцом Дата года, что не оспаривается самой истицей.

Дата ЗАО «Парма Логистик» составлен акт о не предоставлении Губиной Н.Ю. объяснений о причинах отсутствия её на рабочем месте.

Дата Губина Н.Ю. обратилась к ответчику с заявлением о предоставлении ей сведений о фактическом месте нахождения офиса ЗАО «Парма Логистик», указывая на то, что отсутствие данной информации является причиной её вынужденных прогулов, также просила предоставить ей справку формы 2 НДФЛ на период Дата и справку о начисленной заработной платы за Дата года. Которое было получено ответчиком Дата.

Губина Н.Ю. состоит в браке с ФИО1., который с Дата по Дата года являлся учредителем и акционером ЗАО «Парма Логистик», что подтверждается имеющимися в материалах дела выпиской из ЕГРЮЛ, выпиской из реестра акционеров ЗАО «Парма Логистик» и протоколом общего собрания акционеров общества от Дата.

В период с Дата по Дата года истица находилась на отдыхе за пределами Российской Федерации, что не оспаривается самой истицей.

Согласно табелям учета рабочего времени за период Дата года Губина Н.Ю. в период с Дата по Дата года отсутствовала на

рабочем месте.

В период с Дата по Дата года Губина Н.Ю. находилась на листке нетрудоспособности.

Приказом № № от Дата действие приказа № № от Дата о прекращении трудового договора с Губиной Н.Ю., отложено до Дата на период нетрудоспособности Губиной Н.Ю.

Оригинал листка нетрудоспособности Губиной Н.Ю. был предоставлен ЗАО «Парма Логистик» Дата, что подтверждается имеющейся в материалах дела распиской.

Согласно ст. 12 ГПК Российской Федерации правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В соответствии со ст. 56 ГПК Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений.

Суд оценивает доводы сторон, письменные доказательства, принятые судом, иные доказательства исходя из положений статей 59, 60 ГПК РФ.

Таким образом, проанализировав представленные сторонами доказательства в их совокупности, учитывая установленные по делу обстоятельства, суд приходит к выводу о том, Губиной Н.Ю. было известно, о нахождении её рабочего места по адресу: г. Пермь, ул. Адрес, следовательно, у работодателя имелись правовые основания для увольнения Губиной Н.Ю. за прогулы.

Оснований для признания отсутствия на работе с Дата по Дата Губиной Н.Ю. по уважительной причине не нашло своего подтверждения в судебном заседании. Каких-либо доказательств, опровергающих данный вывод, истицей не представлено. Юридически значимым обстоятельством по данному спору является отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин. Отсутствие на рабочем месте истицы является

неисполнением трудовых обязанностей и является противоправным, поскольку не соответствует тем положениям Трудового кодекса Российской Федерации и трудового договора, согласно которым работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности.

Отказывая истице в удовлетворении исковых требований о признании её увольнения незаконным, суд пришел к выводу о законности произведенного увольнения в связи с доказанностью совершения истицей дисциплинарного проступка.

Кроме того, в связи с нахождением истицы на листке нетрудоспособности в период с Дата по Дата, ответчиком был вынесен приказом № № от Дата, которым действие приказа № № от Дата о прекращении трудового договора с Губиной Н.Ю. было отложено до Дата, т.е. на период её нетрудоспособности, тем самым трудовые права истицы были восстановлены.

Доводы истицы о том, что соглашение об изменении места работы между ней и работодателем не подписывалось, предложений об изменении места работы в её адрес не поступали, до неё надлежащим образом не доведена информация о новом её месте работы, опровергаются материалами дела, и показаниями вышеуказанных свидетелей.

Кроме того, как следует из материалов дела номер стационарного телефона ЗАО «Парма Логистик» в связи с переездом общества по адресу: г. Пермь, ул. Адрес не изменился. И согласно имеющимся в материалах дела детализации истории звонков, истица в спорный период в офис ответчика не звонила.

Относительно требований Губиной Н.Ю. об обязанности ЗАО «Парма Логистик» выдать ей трудовую книжку, суд приходит к следующему.

В соответствии с положениями ст. 84.1 ТК РФ 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.

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 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.

Из письма ЗАО «Парма Логистик» от Дата направленного в адрес Губиной Н.Ю. следует, что истица, самовольно забрала свою трудовую книжку. Данное письмо Губиной Н.Ю. было получено Дата.

Согласно материалам дела, ЗАО «Парма Логистик» Дата был издан Приказом № № п о проведении инвентаризации трудовых книжек работников ЗАО «Парма Логистик», создании инвентаризационной комиссии в составе директора ЗАО «Парма Логистик» Шевырина А.А., менеджера ФИО3 директора ЮР.ЛИЦО 1 ФИО5

Актом о результатах инвентаризации трудовых книжек от Дата установлено, что на хранении находятся трудовые книжки Шевырина А.А., ФИО3. и ФИО4

Согласно служебной записке ФИОЗ Дата, при приеме кадровой документации ЗАО «Парма Логистик» отсутствовали документы в отношении работника Губиной Н.Ю., в том числе трудовая книжка, в отношении других работников общества документы имелись в полном объеме. Данные обстоятельства также подтверждаются показаниями свидетеля ФИОЗ

Из показаний свидетеля ФИО5 следует, что в середине Дата года Губина Н.Ю. ей лично сообщено о том, что трудовая книжка находится у неё на руках.

С учетом установленных по делу обстоятельств, суд приходит к выводу, о том, что трудовая книжка находилась у самой истицы, и ответчиком не были нарушены её права на получение трудовой книжки. При этом, истица каких-либо доказательств, дающих право усомниться в представленных ответчиком актах, подтвержденных свидетельскими показаниями, не представила (ст. 56 ГПК РФ).

Кроме того, истица, зная о своем увольнении, с письменным обращением о выдачи ей трудовой книжки не обращалась, что также свидетельствует о том, что трудовая книжка находилась у истицы.

Таким образом, требования Губиной Н.Ю. о выдаче ей трудовой книжки не подлежат удовлетворению.

Также не подлежат удовлетворению требования истицы о предоставлении ей ответчиком справки формы 2-НДФЛ за период 2013 года, поскольку согласно материалам дела указанная справка истицы ответчиком была предоставлена (л.д.60, 226), и в настоящее время истицей не оспаривается.

Ответчиком Губиной Н.Ю. произведена оплата больничного листка за период её нетрудоспособности в Дата года в размере ... рублей, что подтверждается платежным поручением № № от Дата.

Согласно представленному ответчиком контррасчету и приложенных к нему документов (л.д.5-10) задолженность по оплате труда Губиной Н.Ю. в обществе отсутствует.

В связи с тем, что исковые требования Губиной Н.Ю. о взыскании задолженности по заработной плате в размере ... рублей, заработной платы за время вынужденного прогула в размере ... рублей, компенсации за неиспользованный отпуск в размере ... рублей, компенсации морального вреда в сумме ... рублей, взыскании расходов по оплате услуг представителя в размере ... рублей в соответствии со ст.ст. 84.1, 192-193, 237, ТК РФ, ст. 98 ГПК РФ, производны от основного требования о признании увольнения незаконным, для удовлетворения которого судом не установлено оснований, данные исковые требования также необоснованны и удовлетворению не подлежат.

Руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

### РЕШИЛ:

В удовлетворении требований Губиной Н.Ю. к ЗАО «Парма Логистик» о признании незаконным приказа об увольнении от Дата года, изменении формулировки причины увольнения, обязанности выдать трудовую книжку, справку формы 2-НДФЛ за Дата год, о взыскании задолженности по заработной плате в размере ... рублей, заработной платы за время вынужденного прогула в размере ... рублей, компенсации за неиспользованный отпуск в размере ... рублей, компенсации морального вреда в сумме ... рублей и взыскании расходов по оплате услуг представителя в размере ... рублей отказать.

Решение в течение месяца со дня принятия его судом в окончательной форме, может быть обжаловано в Пермский краевой суд через Дзержинский районный суд г. Перми.

Судья

О.М.Пименова