

**РЕШЕНИЕ**  
**Именем Российской Федерации**

16 июля 2020 года Гагаринский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Денисовой М.С., при секретаре Комаевой Б.А., с участием прокурора Алисиной А.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1516/2020 по иску Скорнякова К.В. к ООО «Вайдмюллер» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

Истец Скорняков К.В. обратился в суд к ответчику ООО «Вайдмюллер» и просит суд признать незаконным увольнение, восстановить истца на работе у ответчика в должности менеджера по работе с ключевыми клиентами в направлении «Автоматизация»; взыскать с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула с 10 октября 2019г. по день восстановления на работе и в счет компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями, сумму в размере 1 000 000 руб.

Свои требования истец обосновывает тем, что работал у ответчика с 15 октября 2018г. в соответствии с трудовым договором, с должностной инструкцией ознакомлен не был. За время работы никаких замечаний и нареканий, взысканий за нарушение трудовой дисциплины не имел. За сентябрь 2019г. истцу частично не была выплачена заработная плата, и с 13 октября 2019г. истец на основании ст. 142 Трудового кодекса РФ приостановил работу, о чем уведомил работодателя. В последующем из телефонного разговора истец узнал, что уволен, с приказом ознакомлен не был, увольнение истец считает незаконным, поскольку ему неизвестны ни причины увольнения, ни формулировка, с сентября 2019г. заработная плата истцу не выплачена. Истец испытывал моральные и нравственные страдания в связи с потерей работы, т.к. при отсутствии постоянного заработка и средств к существованию на содержание троих несовершеннолетних детей и неработающей супруги, он был вынужден занимать деньги.

В судебном заседании истец и его представитель по доверенности Ильина Л.В. иск поддержали в полном объеме, просили его удовлетворить.

Представители ответчика по доверенности Неретина А.Р. и адвокат Каримуллин Р.И. по ордеру и доверенности, иск не признали по доводам письменных возражений, просили в иске отказать, также заявили о пропуске истцом срока обращения в суд, установленного ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ.

Суд, выслушав истца, его представителя, представителей ответчика, допросив свидетелей, проверив и исследовав материалы дела, выслушав заключение прокурора, полагавшего увольнение истца законным, суд приходит к выводу о том, что иск удовлетворению не подлежит по следующим основаниям.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса 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 распорядка, действующие у данного работодателя.

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

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - 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).

Согласно ст. 91 Трудового кодекса РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Согласно ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым

договором.

Согласно ч. 1 ст. 101 Трудового кодекса РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

В соответствии с ч.1 ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно ст. 142 Трудового кодекса РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Согласно ч. 1 ст. 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ст. 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

Согласно ст. 193 Трудового кодекса 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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В пункте 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что 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.

В пункте 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В пунктах 38, 39 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, 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 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

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:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

Как установлено в судебном заседании и подтверждается материалами дела, 15 октября 2018г. между истцом и ответчиком заключен трудовой договор, в соответствии с которым работник выполняет работу по должности менеджер по работе с ключевыми клиентами в направлении «Автоматизация» в основном офисе работодателя, расположенного по адресу: \*\*\*\*\*, работа по договору является для работника основным местом работы, дата начала работы 15 октября 2018г., непосредственным руководителем работника является руководитель направления «Автоматизация», труд работника осуществляется в нормальных условиях (п.п.1.2-1.6).

Согласно п. 3.2. трудового договора работник обязан лично выполнять определенную договором трудовую функцию, выполнять распоряжения руководства работодателя, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него

договором, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка работодателя.

Согласно п. 3.4 договора работодатель обязан предоставить работнику рабочее место, оборудование и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по договору.

Согласно п.п.4.3,4.5. договора работнику устанавливается основная фиксированная заработная плата в размере 150 000 руб., выплата заработной платы осуществляется за фактически отработанные работником часы два раза в месяц: не позднее 15 числа текущего месяца и не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

Согласно п.п.4.8,4.9 договора работодатель предоставляет работнику мобильный телефон и ноутбук для служебного пользования, работодатель вправе по своему усмотрению предоставить работнику автомобиль во временное пользование, работник обязуется вернуть автомобиль работодателю после прекращения действия договора.

Согласно п.п. 5.1,5.2 договора работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье; работнику устанавливается ненормированный рабочий день, нормальная продолжительность рабочего времени для работника установлена 40 часов в неделю, продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов с 9.00 час. до 18.00 час, время перерыва в работе-1 час в течение рабочего дня.

Согласно п. 5.3 договора работнику установлен ежегодный дополнительный отпуск, связанный с ненормированным рабочим днем- 6 календарных дней, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется общей продолжительностью 34 календарных дня, в том числе 28 календарных дней-ежегодный основной отпуск.

Согласно п. 6.1. договора работник обязан в случае заболевания, отсутствия на рабочем месте по другим причинам незамедлительно уведомить об этом генерального директора работодателя, а также о предполагаемой продолжительности своего отсутствия.

Раздел 2 трудового договора содержит основные функции, полномочия и ответственность работника.

Трудовой договор подписан обеими сторонами, экземпляр трудового договора истцом получен.

15.10.2018г. ответчиком издан приказ о приеме истца на постоянную работу в основное подразделение менеджером по работе с ключевыми клиентами в направлении Автоматизация, с окладом 150 000 руб. в месяц, с испытательным сроком 3 месяца. С приказом истец ознакомлен под роспись.

Согласно п. 2.1 правил внутреннего трудового распорядка работник обязан информировать работодателя либо непосредственного руководителя либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему исполнению работником своих трудовых обязанностей.

Согласно п.п.5.2,5.3 правил внутреннего трудового распорядка для работников общества устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Время начала работы 9 часов утра, время окончания 18 часов вечера с перерывом для отдыха и питания не более 1 часа в течение дня во время по усмотрению работника и установленное его режимом работы.

Согласно п. 5.4 правил внутреннего трудового распорядка время начала и окончания работа и перерыва для отдыха устанавливается условиями трудового договора с работником. Работник обязан во время, установленное как начало рабочего дня, находиться на рабочем месте и быть полностью готовым к выполнению рабочих обязанностей.

Согласно п. 5.6. правил внутреннего трудового распорядка отсутствие работника на рабочем месте без разрешения работодателя считается неправомерным. При отсутствии работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. С ним может быть расторгнут трудовой договор по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (совершенным прогулом).

Согласно п. 6.3. правил внутреннего трудового распорядка выплата работникам заработной платы производится два раза в месяц: не позднее 15 числа текущего месяца и не позднее последнего числа текущего месяца.

16, 17, 18, 19 и 20 сентября 2019г. истец отсутствовал на рабочем месте, что подтверждается соответствующими актами.

На рабочих совещаниях, деловых встречах, о которых истец был проинформирован посредством корпоративной электронной почты, истец не присутствовал, в течение указанных рабочих дней трудовые обязанности не исполнял.

На письма работодателя по корпоративной электронной почте не отвечал, не представил никаких объяснений по вопросу отсутствия на рабочем месте.

В таблице учета рабочего времени указанные дни проставлены как неявка, работодателем не оплачены.

На основании заявлений истца, полученных по электронной корпоративной почте, в соответствии с приказами ответчика от 19.09.2019г. № 148/19от и от 30.09.2019г. № 155/19от работнику предоставлен отпуск с 23 по 27 сентября 2019г. и с 30 сентября по 13 октября 2019г.

Согласно расчетным листкам и банковским реестрам - оплата отпуска с 23 по 27 сентября 2019г. произведена истцу ответчиком 30 сентября 2019г., то есть с задержкой на 10 дней, в связи с чем ответчик, одновременно с оплатой отпуска, произвел в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ выплату денежной компенсации в размере 111 руб.; оплата отпуска с 30 сентября 2019г. по 13 октября 2019г. была также произведена ответчиком с задержкой, оплата вместо 27.09.2019г. была произведена 02.10.2019г., одновременно с компенсацией за задержку в размере 169 руб. 51 коп.

25 сентября 2019г. ответчик по Почте России отправил истцу по адресу регистрации, указанному в трудовом договоре, уведомление о предоставлении письменных объяснений о причинах отсутствия на рабочем месте за каждый рабочий день с 16 по 20 сентября 2019г. и с 23 по 25 сентября 2019г. Согласно отчету по почтовому идентификатору, уведомление истцом получено не было и в связи с истечением срока хранения возвращено ответчику.

27 сентября 2019г. ответчику от истца посредством почтовой связи поступила служебная записка, в которой истец описывает недостойное поведение коллеги по работе. По данному изложенному в служебной записке ответчиком было проведено служебное расследование, по результатам которого не подтверждена достоверность фактов, изложенных в служебной записке.

13 октября 2019г. работодателем по почте было получено уведомление истца о приостановлении работы в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ по причине задержки выплаты заработной платы за сентябрь 2019г.

Как следует из расчетных листов, банковских реестров, на 13.10.2019г. у ответчика отсутствовала задолженность перед истцом по выплате заработной платы, в связи с чем суд считает, что законных оснований для приостановления работы в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ у истца не имелось.

После окончания отпуска с 14 октября 2019г. по 31 октября 2019г. истец на работу не выходил, на рабочем месте отсутствовал, о чем ответчиком составлены соответствующие акты, в табелях учета рабочего времени проставлена неявка, в указанный период заработная плата истцу не начислялась и не выплачивалась.

В судебном заседании был допрошен свидетель \*\*\*\*\*, который показал суду, что знаком со Скорняковым К.В., поскольку по своей работе сотрудничал с ним. Скорняков по работе приезжал на деловую встречу с ним (\*\*\*\*\*) как сотрудник

компании «Вайдмюллер» в середине сентября 2019 года. Встреча происходила в офисе компании, где работает он (\*\*\*\*\*).

Суд критически относится к показаниям данного свидетеля, поскольку его показания не согласуются с материалами дела.

В судебном заседании были допрошены свидетели \*\*\*\*\*, \*\*, сотрудники ответчика, которые показали суду, что рабочее место истца находится в основном офисе, с 16 по 20 сентября 2019г. и с 14 по 31 октября 2019г. истец на рабочем месте отсутствовал, о чем составлялись акты каждый день отсутствия истца и ими подписывались. Свидетель \*\*\*\*\* пояснил суду, что является непосредственным руководителем истца, руководит направлением «автоматизация», ему ничего не было известно о причинах отсутствия истца на рабочем месте, работа истца не является разъездной, все поездки согласовываются с ним или с генеральным директором.

Как показала в судебном заседании свидетель \*\*\*\*\*, что она встречалась с истцом 25 декабря 2019 года и в этот день работнику была выдана трудовая книжка, однако она забыла сделать соответствующую запись в журнале учета выдачи трудовых книжек. Также ею велась переписка с истцом о возврате имущества и выдаче трудовой книжки. Она (\*\*\*\*\*) и истец встретились 25 декабря 2019 года около дома истца и был подписан акт о передаче имущества.

Не доверять показаниям свидетелей у суда не имеется, поскольку они последовательны, непротиворечивы, согласуются с материалами дела, со стороны истца доказательств, опровергающих данные показания не представлены, а поэтому они могут быть приняты судом как доказательства по делу и положены в основу решения суда.

Из материалов дела следует, что ответчик неоднократно обращался к истцу посредством корпоративной электронной почты, чтобы получить объяснения и направить уведомления, иными способами мобильной связи, однако на обращения ответчика к истцу ответов не последовало.

01 ноября 2019г. по Почте России ответчик направил истцу по адресу регистрации уведомление о предоставлении в течение двух рабочих дней письменных объяснений в связи с отсутствием на рабочем месте за каждый рабочий день с 16 по 20 сентября 2019г. и с 14 по 31 октября 2019г., уведомление об отсутствии у ответчика перед истцом задолженности по заработной плате. Согласно отчету по почтовому идентификатору истец получил указанные уведомления 04 ноября 2019г.

07 ноября 2019г. ответчиком был составлен акт о непредоставлении истцом письменных объяснений в связи с отсутствием на рабочем месте, из которого следует, что истцом было получено 04 ноября 2019г. уведомление о необходимости представить письменное объяснение в течение двух рабочих дней в связи с отсутствием на рабочем месте за каждый рабочий день с 16 по 20 сентября 2019г. и с 14 по 31 октября 2019г., письменные объяснения истцом представлены не были.

12 ноября 2019г. ответчиком был издан приказ № 40-19/лс о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), в соответствии с которым прекращено действие трудового договора б/н от 15.10.2018г. 12 ноября 2019г. со Скорняковым К.В., менеджером по работе с ключевыми клиентами в направлении Автоматизация основного подразделения за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей-прогул, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием к приказу указаны акты об отсутствии на рабочем месте 16.09.2019г. по 20.09.2019г., с 14.10.2019г. по 31.10.2019г.; уведомление о предоставлении письменных объяснений (направлено 01.11.19 почтой РФ, посредством смс сообщения); копия документа, подтверждающего получение уведомления о предоставлении письменных объяснений (получено в отделении почты РФ 04.11.19 в 14.46); акт о непредоставлении письменных объяснений от 07.11.2019г.; корректирующий табель учета рабочего времени за период с 01.09.19 по 30.09.19, с 01.10.19 по 31.10.19; акт проведения служебного расследования от 08 октября 2019г.

12 ноября 2019г. был составлен акт о невозможности ознакомить истца с приказом о расторжении трудового договора под подпись в связи с отсутствием его на рабочем месте.

12 ноября 2019г. ответчик по Почте России по адресу регистрации истца направил уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на направление ее по почте, о возврате имущества ответчика, акт о невозможности ознакомить с приказом о расторжении трудового договора под роспись, копию приказа о расторжении трудового договора. Согласно отчета по почтовому идентификатору перечисленные отправления были получены истцом 14 ноября 2019г.

Оценив вышеизложенное, суд приходит к выводу о том, что ответчик в период с 16.09.2019г. по 20.09.2019г. и с 14.10.2019г. по 31.10.2019г. отсутствовал на рабочем месте в течение всего рабочего дня без уважительных причин, то есть совершил прогул, что является грубым нарушением трудовых обязанностей и у работодателя имелись основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ. При этом суд учитывает, что срок и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюдены, при рассмотрении настоящего дела ответчиком доказано наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу о том, что увольнение истца по указанному основанию произведено ответчиком законно и обоснованно.

Поскольку при рассмотрении настоящего дела нарушений ответчиком трудовых прав истца судом не установлено, оснований для удовлетворения требования истца о взыскании с ответчика компенсации морального вреда в соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ не имеется.

Доводы истца о том, что его работа носит разъездной характер, что ему стало известно об увольнении из телефонного разговора, причины увольнения ему неизвестны, опровергаются материалами дела.

Довод истца о том, что он отсутствовал на работе с 16 по 20 сентября 2019г. в связи со встречами с клиентами голословен и ничем не подтвержден, опровергается исследованными судом доказательствами.

Доводы стороны истца о том, что существовал корпоративный конфликт, суд отклоняет, поскольку бесспорных доказательств стороной истца не представлено.

При рассмотрении настоящего дела представителем ответчика было заявлено о пропуске истцом месячного срока обращения в суд по спору об увольнении, установленного ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ, поскольку истец получил копию приказа об увольнении 04 ноября 2019г., с иском заявлением в суд обратился 06 февраля 2020г.

Согласно ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

Поскольку копию приказа об увольнении истец получил 14 ноября 2019г., что подтверждено истцом в ходе судебного заседания, в суд обратился 06 февраля 2020г., о восстановлении срока обращения в суд истец не просил, доказательств уважительных причин пропуска не представил, суд считает, что истцом пропущен срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении-в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении.

Доводы стороны истца о том, что истцом не пропущен срок обращения в суд, поскольку трудовая книжка была получена истцом 10 января 2020 года, и именно с этого

времени истец узнал о нарушении своего права, суд считает несостоятельным, поскольку приказ об увольнении был получен истцом 14 ноября 2019 года, а также документы подтверждающие увольнение: уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на направление ее по почте, о возврате имущества ответчика, акт о невозможности ознакомить с приказом о расторжении трудового договора под роспись.

Пропуск истцом срока обращения в суд является самостоятельным основанием для отказа в иске.

Таким образом, суд, оценив обстоятельства и доказательства дела в их совокупности, приходит к выводу о том, что требования истца о восстановлении на работе у ответчика в должности менеджера по работе с ключевыми клиентами в направлении «Автоматизация»; взыскании с ответчика в пользу истца среднего заработка за время вынужденного прогула с 10 октября 2019г. по день восстановления на работе и взыскании компенсации морального вреда в размере 1 000 000 руб. удовлетворению не подлежат, и в иске надлежит отказать в полном объеме.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд  
РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Скорнякова К.В. к ООО «Вайдмюллер» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда—отказать.

Решение суда может быть обжаловано в Московский городской суд путем подачи апелляционной жалобы через Гагаринский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме. Решение принято в окончательной форме 23.07.2020.

Судья

М.С. Денисова