

ПОДПИСЬ _____

Дело №. [REDACTED]

Поступило в суд [REDACTED]

Р Е Ш Е Н И Е

И М Е Н Е М Р О С С И Й С К О Й Ф Е Д Е Р А Ц И И

[REDACTED] года г. Новосибирск

Кировский районный суд города Новосибирска в составе:

Председательствующего судьи [REDACTED]

С участием прокурора [REDACTED]

При секретаре [REDACTED]

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к [REDACTED] [REDACTED] о восстановлении на работе, взыскании оплаты времени вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, расходов по оплате услуг представителя,

У С Т А Н О В И Л :

Истец [REDACTED] обратилась в суд с вышеуказанным иском.

Просит суд восстановить ее на работе в [REDACTED] в должности Ведущего специалиста [REDACTED] на условиях работы дистанционно, взыскать с [REDACTED] средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе из расчета ежемесячного заработка в размере [REDACTED] рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере [REDACTED] рублей, в счет компенсации морального вреда за незаконное увольнение [REDACTED] руб., судебные расходы - оплату услуг представителя в сумме [REDACTED] рублей.

В судебном заседании [REDACTED] и ее представитель [REDACTED] требования поддержали по доводам, изложенным в исковом заявлении, письменных пояснениях.

Представитель ответчика [REDACTED] в судебном заседании возражал против удовлетворения требований истца по основаниям, изложенных в письменных пояснениях на иск.

Суд, исследовав письменные материалы дела, заслушав объяснения участников процесса, заключение прокурора, полагавшей требования подлежащими удовлетворению, приходит к следующему.

Как установлено судом и следует из материалов дела, [REDACTED] принята на работу в [REDACTED] на должность руководителя обособленного подразделения [REDACTED] с должностным окладом в размере [REDACTED] рублей (трудовой договор от [REDACTED], приказ (распоряжение) о приеме работника на работу № от [REDACTED]).

В соответствии с п.1.8 заключенного договора местом работы являлся офис работодателя, расположенный по адресу: [REDACTED]

Согласно дополнительному соглашению от [REDACTED] местом работы являлся офис работодателя, расположенный по адресу: [REDACTED]

В связи с ликвидацией обособленного подразделения в г. Новосибирске [REDACTED] истцу направлено уведомление о предстоящем сокращении с предложением имеющихся вакансий в [REDACTED] а именно, менеджера по работе с клиентами и ведущего специалиста [REDACTED]. Конкретный адрес места работы в уведомлении не указан.

[REDACTED] истцом составлено письменное заявление о переводе на должность Ведущего специалиста [REDACTED]

Приказом (распоряжением) от [REDACTED] истец переведена на должность ведущего специалиста [REDACTED]

Ни заявление [REDACTED] ни приказ о переводе от [REDACTED] не содержат информации о конкретном месте работы, указаны только отдел (коммерческий) и должность - ведущий специалист [REDACTED]

Истцу работодателем направлено уведомление № от [REDACTED] о необходимости явки [REDACTED] на работу к [REDACTED] часам по адресу: [REDACTED] и требование о предъявлении работодателю письменного объяснения по факту нарушения трудовой дисциплины - отсутствия на рабочем месте в г.Москве в период с [REDACTED] по [REDACTED]

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в котором, в частности, указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с данным кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда

(в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Частями 1 и 3 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что переводом на другую работу является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

Работодателем в материалы дела не представлены доказательства, свидетельствующие о наличии согласия истца на изменение места работы (г.Новосибирск на г. Москва).

Начиная с [REDACTED] работодателем составлялись акты об отсутствии работника на рабочем месте в г. Москве.

Приказом (распоряжением) от [REDACTED] о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) [REDACTED] уволена [REDACTED] за прогул.

В качестве оснований для издания приказа об увольнении от [REDACTED] указаны акты об отсутствии работника на рабочем месте, в том числе в период с [REDACTED] по [REDACTED].

В соответствии с пп. "а" ч. 1 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае 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 ч. 1 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.

Анализируя установленные в ходе судебного разбирательства обстоятельства, на основании вышеприведенных норм закона, суд приходит к выводу о незаконности принятого работодателем приказа об увольнении [REDACTED] за прогул, поскольку установлено, что согласие работника на перевод на новое место работы из г. Новосибирска в г. Москва в материалы дела не представлены, в связи с чем акты об отсутствии на рабочем месте также составлялись необоснованно, а при таких обстоятельствах [REDACTED] подлежит восстановлению на работе в должности ведущего специалиста [REDACTED] общества с ограниченной ответственностью «Мира Лайн», и с учетом требований ст. 139 ТК РФ, а также Положения об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922, с ответчика подлежит взысканию оплата времени вынужденного прогула за период [REDACTED] по [REDACTED] (дата вынесения решения суда) в сумме [REDACTED] руб. исходя из среднего заработка [REDACTED] согласно представленным работодателем сведениям о зарплате истца.

Поскольку судом установлено нарушение трудовых прав работника, суд приходит к выводу о наличии оснований для удовлетворения иска в части требования о взыскании компенсации морального вреда, в соответствии со ст. ст. 237 ТК РФ с ответчика в пользу [REDACTED] подлежит взысканию компенсация морального вреда с учетом принципа разумности и справедливости в размере [REDACTED] руб.

В соответствии со ст.ст. 98, 100 ГПК РФ, с учетом требований разумности и справедливости, правовой и фактической сложности спора, достигнутого результата, объема выполненной представителями истца работы, суд полагает возможным взыскать с [REDACTED] в пользу истца расходы по оплате услуг представителя в размере [REDACTED] руб., несение которых подтверждено письменными доказательствами.

Заявленная истцом компенсация за неиспользованный отпуск не подлежит взысканию, так как истец восстановлена на работе, в результате чего восстановлено ее право на использование оплачиваемого отпуска в натуре либо решить вопрос с работодателем путем выплаты соответствующей компенсации.

Доводы представителя ответчика о том, что в настоящий момент обособленное подразделение ответчика в г. Новосибирске ликвидировано, и прежняя должность, которую занимал истец, отсутствует, не может служить основанием для отказа в

удовлетворении требований истца, поскольку отсутствие должности, на которую подлежит восстановлению незаконно уволенный работник, не предусмотрено законом в качестве оснований для отказа в удовлетворении требований о восстановлении на работе.

На основании ст. 103 ГПК РФ с [] в доход местного бюджета подлежат взысканию расходы по оплате государственной пошлины в размере [] руб.

Руководствуясь ст. 194, 198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования [] удовлетворить частично.

Восстановить [] на работе в должности ведущего специалиста [] общества с ограниченной ответственностью []

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью [] в пользу [] оплату времени вынужденного прогула за период с [] по [] в сумме [] руб., компенсацию морального вреда в размере [] руб., расходы по оплате услуг представителя в размере [] руб.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью [] в доход местного бюджета государственную пошлину в размере [] руб.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Новосибирский областной суд через Кировский районный суд г. Новосибирска в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Решение суда изготовлено в окончательной форме []

Председательствующий – подпись.

Подлинник решения находится в материалах дела [] в Кировском районном суде г. Новосибирска ([])