

Дело № 2-224/2021
78RS0007-01-2020-003441-32

КОПИЯ
13 сентября 2021 года

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

Колпинский районный суд города Санкт-Петербурга

в составе председательствующего судьи [REDACTED]

при секретаре [REDACTED]

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению [REDACTED] к ООО «Завод Конкрит и Феррум» о признании незаконным и об отмене приказа об увольнении, изменении формулировки увольнения,

Установил:

Истец [REDACTED] обратился в суд с исковым заявлением к ответчику ООО «Завод Конкрит и Феррум», уточнив искимые требования в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просит суд признать незаконным и отменить приказ №17 от 02 сентября 2020 года о расторжении трудового договора на основании пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации; изменить формулировку увольнения с пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации; обязать выдать новую трудовую книжку и восстановить в ней записи о трудовой деятельности; взыскать компенсацию морального вреда в размере 500.000 рублей 00 копеек; взыскать средний заработок за время вынужденного прогула со 02 сентября 2020 года по 03 марта 2021 года в размере 71.606 рублей 07 копеек (391 рублей 29 копеек средний дневной заработок x 183 календарных дня вынужденного прогула).

В обоснование искового заявления указывая, что истец уведомил работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника с 31 августа 2020 года, однако истец был привлечен к дисциплинарной ответственности и трудовой договор был прекращен по инициативе работодателя во время нахождения работника на бумажном листе временной нетрудоспособности № [REDACTED] по 31 августа 2020 года и на электронном листе временной [REDACTED] от 01 сентября 2020 года по 15 сентября 2020 года. Увольнение работника по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является основанием для выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула по статье

66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Действия работодателя истец оценивает как крайнее неуважение, являющееся основанием для компенсации морального вреда и для изменения формулировки прекращения трудовых отношений по статье 394 Трудового кодекса Российской Федерации.

Истец [REDACTED] и его представитель [REDACTED] по доверенности в судебное заседание явились, истец заявленные требования поддержал.

Представитель ответчика ООО «Завод Конкрит и Феррум» [REDACTED] А.А. по доверенности в судебное заседание явился, поддержал возражения относительно доводов искового заявления, указывая, что истец как работник, по должностной инструкции осуществляющий закупку и доставку материалов, несет материальную ответственность; причины присвоения истцом 150.000 рублей 00 копеек по изготовлению лотков ЛК300.120.120 по проекту ЗКЦБ-130 и выдаче не работнику [REDACTED] О.О. заработной платы 7.000 рублей 00 копеек за июль 2020 года, признаны работодателем не уважительными; работодатель был уведомлен о бумажном электронном листке временной нетрудоспособности и не был уведомлен об электронном листке временной нетрудоспособности; требование о выдаче истцу новой трудовой книжки противоречит постановлению Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках»; требования о компенсации морального вреда связаны с обоснованным проведением служебного расследования (л.д.99-102, т.1; л.д.33-37, т.2).

Суд рассмотрел дело при объявленной явке.

Выслушав объяснения истца, возражения представителя ответчика, изучив материалы дела, суд приходит к следующему.

Трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя:

Согласно пункту 45 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии,

что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

Частями первой и второй статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены случаи полной материальной ответственности работников. Так, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора (пункт 2 части первой статьи 243 ТК РФ).

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады) (части первая и вторая статьи 245 ТК РФ).

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 следует, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ может быть применено только к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, и в случае установления их вины в действиях, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Такими работниками, по общему правилу, являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров. Утрата доверия со стороны работодателя к этим работникам должна основываться на

работодателя
основанием для
утраты доверия
к ним
кодекса

ст. 243 по
ст. 245

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

ст. 243

объективных доказательствах вины работников в причинении материального ущерба работодателю. Если вина работника в этом не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия. При этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения работника и соблюдение установленного порядка его увольнения возлагается на работодателя.

Порядок применения дисциплинарных взысканий регламентирован статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации - до применения дисциплинарного взыскания работодатель со дня обнаружения проступка должен затребовать от работника письменное объяснение, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание производится по результатам ревизии.

Согласно Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. При вынесении приказа о применении дисциплинарного взыскания к работнику должно быть указано: за что работника наказывают, то есть, за какой конкретный поступок, поведение, действие/бездействие; какими нормами требование о поведении работника зафиксировано (указаны ссылки на пункты конкретных локальных актов, должностных инструкций, правил, порядков и пр., которые работник нарушил своим поступком).

Статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации установлено - в случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного

пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В силу статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения незаконным органом, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. Дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом.

В той же статье указано - если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Компенсация за время вынужденного прогула рассчитывается из среднего заработка работника в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 Постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», на количество фактически отработанных в этот период дней.

В соответствии с положениями статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит возмещению моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя; факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно пункта 30 Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») в разделах трудовой книжки, содержащих сведения о работе или сведения о награждении, зачеркивание неточных или неправильных записей не допускается. Изменение записей производится путем признания их недействительными и внесения правильных записей. В таком же порядке производится изменение записи об увольнении работника (переводе на другую

постоянную работу) в случае признания увольнения (перевода) незаконным.

Бремя доказывания обстоятельств законности прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя по общему правилу возлагается на работодателя.

Судом установлено, что [REDACTED] был принят на должность начальника отдела материально-технического обеспечения в подразделение отдела материально-технического снабжения ООО «Завод Конкрит и Феррум» на основании приказа № 2 от 03 февраля 2020 года; с работником подписан бессрочный трудовой договор № 20/02-02 от 03 февраля 2020 года, местом работы является адрес: Ленинградская область, Тосненский район, город Никольское, Ульяновское шоссе, дом 3, помещение 7; режим работы: сорок часов пятидневной рабочей недели; оклад 29.000 рублей 00 копеек.

[REDACTED] ознакомлен с должностной инструкцией руководителя материально-технического снабжения в тот же день; разделом два должностной инструкции должностные обязанности [REDACTED] являются должностными обязанностями руководителя отдела.

Занимаемая должность включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный Постановлением Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 года N 85 - руководители организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Договор о материальной ответственности в письменной форме с указанным работником не был заключен, несмотря на предоставленное законодателем право.

В связи с тем, что должность истца является материально ответственной, но договор в письменной форме об этой ответственности (полной или субсидиарной) не оформлен отдельным документом, то работодатель должен предоставить доказательство передачи работнику материальной ценности под отчет и причинно-следственную связь с возникшим у работодателя убытком.

Дополнительным соглашением № 1 от 01 апреля 2020 года оклад изменен на 14.000 рублей 00 копеек.

Приказом № 20/08-07-1 от 07 августа 2020 года генерального директора создана комиссия для проведения служебного расследования до 07 сентября 2020 года в отношении [REDACTED] на основании докладной записки от 07 августа 2020 года по предоставлению недостоверной информации на 150.000 рублей 00 копеек и необоснованного списания 7.000 рублей 00 копеек за июль 2020 года; объяснения мастера цеха обособленного подразделения в городе Мурманске [REDACTED] от 10 августа 2020 года.

В приказе о проведении служебного расследования отсутствует подпись об ознакомлении привлекаемого работника к дисциплинарной ответственности.

17 августа 2020 года [REDACTED] получил уведомление от представителя работодателя о предоставлении в течение двух дней письменного объяснения по выявленному факту.

17 августа 2020 года [REDACTED] вручил работодателю письменное объяснение по выявленному факту, указывая, что отчётная стоимость была указана верно как согласованная и фактически полученная работниками по согласованию с представителем работодателя в лице заместителя генерального директора [REDACTED]; местом работы [REDACTED] не являлся адрес Мурманского подразделения, истец не был командирован для выполнения возложенной задачи в город Мурманск; [REDACTED] не был наделен полномочиями по найму работников; по имеющимся у него сведениям вопрос найма местных работников осуществлял мастера цеха обособленного подразделения в городе Мурманске [REDACTED], которому и был осуществлен перевод денежных средств в счёт выплаты заработной платы работникам.

17 августа 2020 года [REDACTED] вручил работодателю заявление от 17 августа 2020 года об увольнении по собственному желанию с 31 августа 2020 года.

19 августа 2020 года [REDACTED] вручил работодателю телеграмму об увольнении по собственному желанию с 01 сентября 2020 года.

01 сентября 2020 года генеральным директором утвержден акт комиссии от 20 августа 2020 года о присвоении [REDACTED] разницы 150.000 рублей 00 копеек за завышение стоимости работ по изготовлению лотков ЛК300.120.120 по проекту ЗКЦБ-130 в расписке бригады и выдаче не работнику [REDACTED] заработной платы 7.000 рублей 00 копеек за июль 2020 года.

(перевод
трудоу
агается на
лжность
ия в
«Завод
года; с
от 03
ласть,
м 3,
ели;
ией
чь;
ги
я

В приложениях к акту указаны объяснительные, в том числе привлекаемого к дисциплинарной ответственности работника (истец), расписка бригады, выписка по счёту.

В утвержденном генеральным директором акте комиссии от 20 августа 2020 года отсутствует подпись об ознакомлении привлекаемого работника к дисциплинарной ответственности.

02 сентября 2020 года [REDACTED] почтой направил в адрес работодателя бумажный лист временной нетрудоспособности № [REDACTED] 18 августа 2020 года [REDACTED]

В тоже время на имя [REDACTED] выдан электронный лист временной нетрудоспособности № [REDACTED] 01 сентября 2020 года по 15 сентября 2020 года [REDACTED]

01 сентября 2020 года в 19 часов 10 минут [REDACTED] направил на электронную почту info@zkif.ru, office@zkif.ru сведения об электронном листе временной нетрудоспособности [REDACTED] от 01 сентября 2020 года, о чем предоставил нотариально составленный 12 февраля 2021 года протокол осмотра информации на запоминающем устройстве USB-флеш накопитель [REDACTED]

Передача работником по электронной почте сведений об электронном листе временной нетрудоспособности по окончании рабочего времени предполагаемого первого дня выхода на работу стало предметом оспаривания со стороны работодателя.

В предоставленном работодателем заключении технического специалиста Индивидуального предпринимателя [REDACTED] от 06 апреля 2021 года указано о том, что информация является архивной и была перемещена на флэш-накопитель работника (истец); в нотариально составленном протоколе осмотра сайта mail.yandex.ru от 12 апреля 2021 года отсутствует электронное письмо от 01 сентября 2020 года от адресата [REDACTED]

По взаимному ходатайству сторон определением суда была назначена судебная компьютерно-техническая экспертиза, производство которой было поручено АНО «Санкт-Петербургский институт независимой экспертизы и оценки».

В экспертном заключении АНО «Санкт-Петербургский институт независимой экспертизы и оценки» № 2376/2021-2-224/2021 от 08 июня 2021 года имеется мотивированный вывод о том, что ответное электронное письмо от 01 сентября 2020 года в 19 часов 10 минут от [REDACTED] об электронном листе временной нетрудоспособности на уведомление от работодателя от 22 августа 2020 года, было отправлено с почтового ящика

maximus2458@yandex.ru на почтовый ящик info@zkif.ru, office@zkif.ru (л.д.11, т.2). Таким же образом имеется подтверждение отправки электронного письма от 22 августа 2020 года от [REDACTED] о бумажном листе временной нетрудоспособности (л.д.14, т.2). В то же время на почтовых ящиках info@zkif.ru, office@zkif.ru указанные письма отсутствуют по причине ограничения в сохранении записей о событиях и действиях пользователя (л.д.18, т.2). Эксперт сделал вывод об отсутствии изменения отправленных файлов и принадлежности учётной записи maximus2458@yandex.ru истцу.

Судом принято экспертное заключение как относимое и допустимое по делу доказательство; по причине не подтверждения материалами дела отклонено заключение технического специалиста Индивидуального предпринимателя [REDACTED] от 06 апреля 2021 года.

Общая стоимость судебной экспертизы составила 26.000 рублей 00 копеек; по заявлению экспертной организации надлежит взыскать затраты, произведенные по экспертизе (л.д.2, т.2), за счёт работодателя, не предоставившего в суд убедительных доказательств законности прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя с работником.

01 сентября 2020 года [REDACTED] уведомил работодателя о невозможности присутствовать на рабочем месте 01 сентября 2020 года ввиду временной нетрудоспособности (л.д.12, т.2).

02 сентября 2020 года [REDACTED] вручил работодателю телеграмму о невозможности присутствовать на рабочем месте 02 сентября 2020 года с просьбой направить трудовую книжку в адрес своего проживания.

Таким образом, работник уведомил работодателя об уважительной причине отсутствия в период август-сентябрь 2020 года на рабочем месте.

02 сентября 2020 года приказом № 17 [REDACTED] уволен по инициативе работодателя по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с должности начальника отдела материально-технического обеспечения из подразделения отдела материально-технического снабжения ООО «Завод Конкрит и Феррум» на основании акта комиссии от 20 августа 2020 года в связи с совершением виновных действий и утраты доверия.

В приказе о прекращении трудовой деятельности отсутствует подпись уволенного работника об ознакомлении.

том числ
ка (истец)
ии от 20
ежаемого
в адрес
ти №
й лист
0 года
авил
об
01
12
эм
5

Таким образом, работник знал об увольнении, но не о формулировке увольнения, поскольку письменно просил работодателя направить ему трудовую книжку.

03 сентября 2020 года работодатель направил в адрес уволенного работника трудовую книжку (л.д.86-87, т.1).

Таким образом, трудовые отношения с работником (истец) были прекращены 02 сентября 2020 года в период непрерывной временной нетрудоспособности работника с 18 августа 2020 года по 15 сентября 2020 года, несмотря на отсутствие выхода работника в первый рабочий день после окончания бумажного листа временной нетрудоспособности и в первый рабочий день после окончания электронного листа временной нетрудоспособности.

Указанные действия работодателя являются нарушением норм Трудового кодекса Российской Федерации в части порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности; права работника на увольнение по своей инициативе могли быть учтены при проведении служебной проверки по заслуживающим внимания доводам, указанным в объяснительной привлекаемого к дисциплинарной ответственности работника; однако служебная проверка по объяснительной увольняемого работника не была проведена по неизвестной причине.

В связи с чем, надлежит признать приказ №17 от 02 сентября 2020 года о расторжении трудового договора между [REDACTED] и ООО «Завод Конкрит и Феррум» по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным.

В трудовой книжке ТК-III № 8333811 на имя [REDACTED] имеется запись от 02 сентября 2020 года на основании Приказа № 17 от 02 сентября 2020 года «трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные ценности, что дало основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

В связи с отсутствием у работника желания восстановиться в занимаемой должности по прежнему месту работы, надлежит изменить формулировку увольнения работника с пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации - расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

деят
Пен

уст
ис

вс
в
1

Оспариваемая работником запись внесена в сведения о трудовой деятельности истца, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации.

С 14 сентября 2020 года истец признан безработным в установленном законом порядке; с 11 мая 2021 года в течение месяца истец проходил лечение у психотерапевта.

Требование работника о выдаче новой трудовой книжки и восстановлении в ней записей о трудовой деятельности заявлено без учёта возможности внести запись о признании оспоренной записи недействительной как указано в Постановлении Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках».

В связи с отсутствием причинно-следственной связи между внесённой в трудовую книжку формулировки увольнения работника по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и постановкой работника на учёт безработных лиц с последующим лечением уволенного работника у врача психотерапевта, в требовании о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула со 02 сентября 2020 года по 03 марта 2021 года по правилам статей 66.1 и 394 Трудового кодекса Российской Федерации надлежит отказать по праву.

Искусственное создание работнику препятствий свидетельствует о нарушении прав и причинении работнику нравственных страданий.

В связи с чем, надлежит возложить на работодателя обязанность по компенсации работнику причиненного морального вреда в размере 30.000 рублей 00 копеек с учетом желания работника прекратить трудовые отношения с ответчиком, фактического получения трудовой книжки на руки, получения пособия по безработице, изменения формулировки увольнения, а также принципа разумности и справедливости.

В силу ст.98 ГПК РФ надлежит взыскать с ответчика в бюджет города Санкт-Петербурга государственную пошлину исходя из размера удовлетворенных судом исковых требований неимущественного характера.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.85, 103, 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Максимчук Сергея Григорьевича удовлетворить в части.

Признать приказ №17 от 02 сентября 2020 года о расторжении трудового договора между [REDACTED] и ООО «Завод Конкрит и Феррум» по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным.

Изменить формулировку увольнения [redacted] с пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Взыскать с ООО «Завод Конкрит и Феррум» в пользу Максимчул Сергея Григорьевича в счет компенсации морального вреда 30.000 (тридцать тысяч) рублей 00 копеек.

В удовлетворении остальных исковых требований отказать.

Взыскать с ООО «Завод Конкрит и Феррум» в доход государства государственную пошлину в размере 300 (триста) рублей 00 копеек.

Взыскать с ООО «Завод Конкрит и Феррум» в пользу АНО «Санкт-Петербургский институт независимой экспертизы и оценки» 26.000 (двадцать шесть тысяч) рублей 00 копеек.

Решение суда может быть обжаловано сторонами путем подачи апелляционной жалобы в Санкт-Петербургский городской суд через Колпинский районный суд Санкт-Петербурга в течение месяца со дня изготовления в окончательной форме.

Судья:

[redacted]

РЕШЕНИЕ
 ВСТУПИЛО
 В ЗАКОННУЮ СИЛУ

КОПИЯ

Судья: [signature]
 Секретарь: [signature]

В. ФЕДОРШКИНА
 Ю. СИВАЛЬНИКОВА

Судья:
 Е.В.,
 районный
 град
 к С
 пр

Дело № 13-813/2021 (2-224/2021)
78RS0007-01-2020-003441-32

КОПИЯ
04 октября 2021 года

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судья Колпинского районного суда города Санкт-Петербурга Федоришкина Е.В., рассмотрев описку в резолютивной части решения Колпинского районного суда города Санкт-Петербурга от 13 сентября 2021 года по гражданскому делу по исковому заявлению [REDACTED] к ООО «Завод Конкрит и Феррум» о признании незаконным и об отмене приказа об увольнении, изменении формулировки увольнения,

Установил:

Истец [REDACTED] обратился в суд с исковым заявлением к ответчику ООО «Завод Кокрит и Феррум», уточнив исковые требования в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просит суд в том числе изменить формулировку увольнения с пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Резолютивная часть решения Колпинского районного суда города Санкт-Петербурга от 13 сентября 2021 года содержит изменение формулировки увольнения на пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в то время как суд исходил из изменения формулировки увольнения на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации - расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса) (лист 10 мотивированного решения).

Таким образом, допущенная судом описка в резолютивной части решения Колпинского районного суда города Санкт-Петербурга от 13 сентября 2021 года подлежит исправлению ввиду не изменения решения суда по праву.

Суд может по своей инициативе или по заявлению лиц, участвующих в деле, исправить допущенные в решении суда описки или явные арифметические ошибки.

Вопросы исправления описок и явных арифметических ошибок, разъяснения решения суда, отсрочки или рассрочки исполнения решения суда, изменения способа и порядка его исполнения, индексации присужденных денежных сумм рассматриваются судом в десятидневный срок со дня поступления заявления в суд без проведения судебного заседания и без извещения лиц, участвующих в деле.

Судом рассмотрен вопрос об исправлении описки без проведения судебного заседания и без извещения лиц, участвующих в деле.

Учитывая допущенную опisku в резолютивной части реше Колпинского районного суда города Санкт-Петербурга от 13 сентября 20 года надлежит исправить, указав правильно «Изменить формулиров увольнени [redacted] с пункта 7 части 1 статьи Трудового кодекса Российской Федерации на пункт 3 части 1 статьи Трудового кодекса Российской Федерации».

Руководствуясь статьями 200, 203.1 ГПК РФ, судья

О П Р Е Д Е Л И Л:

Исправить опisku допущенную в резолютивной части решени Колпинского районного суда города Санкт-Петербурга от 13 сентября 2021 года по исковому заявлению [redacted] ООО «Завод Конкрит и Феррум» о признании незаконным и об отмене приказа об увольнени, изменении формулировки увольнени, указав правильно «Изменить формулировку увольнени [redacted] с пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

Изложить резолютивную часть решения суда в следующей редакции: «Исковые требования [redacted] а удовлетворить в части.

Признать приказ №17 от 02 сентября 2020 года о расторжении трудового договора между [redacted] и ООО «Завод Конкрит и Феррум» по пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным.

Изменить формулировку увольнени [redacted] с пункта 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Взыскать с ООО «Завод Конкрит и Феррум» в пользу [redacted] в счет компенсации морального вреда 30.000 (тридцать тысяч) рублей 00 копеек.

В удовлетворении остальных исковых требований отказать.

Взыскать с ООО «Завод Конкрит и Феррум» в доход государства государственную пошлину в размере 300 (триста) рублей 00 копеек.

Взыскать с ООО «Завод Конкрит и Феррум» в пользу АНО «Санкт-Петербургский институт независимой экспертизы и оценки» 26.000 (двадцать шесть тысяч) рублей 00 копеек».

На определение может быть подана частная жалоба в Санкт-Петербургский городской суд через Колпинский районный суд Санкт-Петербурга в течение 15 дней с момента принятия.

Судья

Федоришкина Е.В.

Official court stamp and signature block. Includes a circular seal of the Kolpin District Court of the City of Saint-Petersburg. Below the seal is a rectangular stamp with the text 'Копия вступила в законную силу' (Copy has entered into legal force) and the date '26.09.2021'. There are handwritten signatures in blue ink over the stamp. To the left of the stamp is a 'КОПИЯ' (COPY) stamp with fields for 'Судья:' and 'Секретарь:'.



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Рег. № 33-2163/2022

Судья: Федоришкина Е.В.

УИД: 78RS0007-01-2020-003441-32

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

председательствующего Ягубкиной О.В.
судей Орловой Т.А., Сальниковой В.Ю.
при секретаре Арройо Ариас Я.М.

рассмотрела в открытом судебном заседании 19 января 2022 года апелляционную жалобу ООО «Завод Конкрит и Феррум» на решение Колпинского районного суда Санкт-Петербурга от 13 сентября 2021 года по гражданскому делу № 2-224/2021 по иску [REDACTED] к ООО «Завод Конкрит и Феррум» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, изменении формулировки увольнения.

Заслушав доклад судьи Ягубкиной О.В., выслушав объяснения представителя ответчика - Якимовой А.А., представителя истца - Вахрушева Н.В., изучив материалы дела, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

[REDACTED] обратился в суд с иском к ООО «Завод Конкрит и Феррум» (далее по тексту - ООО «ЗКиФ»), уточнив исковые требования в порядке ст.39 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее - ГПК РФ), просил суд признать незаконным и отменить приказ от 02.09.2020 г. №17; изменить формулировку основания увольнения с п.7 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) на п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ; обязать ответчика выдать новую трудовую книжку и восстановить в ней записи о трудовой деятельности; взыскать с ответчика в свою пользу компенсацию морального вреда в размере 500 000 руб., средний заработок за время вынужденного прогула с 02.09.2020 г. по 03.03.2021 г. в размере 71 606,07 руб.

В обоснование заявленных требований истец указал, что он уведомил работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника с 31.08.2020 г., однако истец был привлечен к дисциплинарной ответственности и трудовой договор был прекращен по инициативе работодателя во время нахождения работника на листе нетрудоспособности.

Решением Колпинского районного суда Санкт-Петербурга от 13.09.2021 г. исковые требования [REDACTED] удовлетворены частично. Приказ от 02.09.2020 г. № 17 признан судом незаконным. Формулировка основания

19
увольнения истца изменена с п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ на п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ
ООО «Завод Конкрит и Феррум» в пользу [REDACTED] взыска
компенсация морального вреда в размере 30 000 руб. В удовлетворен
остальной части иска отказано.

В апелляционной жалобе ответчик ООО «ЗКиФ» указывает, что в хо
проведенного служебного расследования было установлено, что истцо
совершены действия, в результате которых им были присвоены денежные
средства Общества на сумму 157 000 руб., что является основанием дл
утраты доверия Работодателя и увольнения по п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ
Указывает также, что о своей нетрудоспособности в период с 01.09.2020 г
истец Работодателя не уведомил. Доказательств обратного, по мнению
ответчика, в материалы дела не представлено. Полагая произведенное
увольнение истца законным и обоснованным, ответчик также считает, что
отсутствовали основания взыскания с ООО «ЗКиФ» в пользу истца
компенсации морального вреда. В связи с чем, просит решение суда
отменить, принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении
заявленных требований в полном объеме.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции представитель
ответчика - [REDACTED] действующая на основании доверенности, доводы
апелляционной жалобы поддержала в полном объеме, представитель истца –
Вахрушев Н.В., действующий на основании доверенности, решение суда
первой инстанции полагал законным и обоснованным.

На рассмотрение дела в суд апелляционной инстанции истец
[REDACTED] на явился. О месте и времени слушания дела извещен
надлежащим образом, доказательств уважительности причин неявки не
представил, ходатайств об отложении судебного заседания не заявлял.
Направил в судебное заседание своего представителя. При таких
обстоятельствах, в соответствии со ст.167, ч.1 ст.327 ГПК РФ судебная
коллегия считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившегося
истца.

Судебная коллегия, проверив материалы дела, выслушав объяснения
явившихся лиц, обсудив доводы апелляционной жалобы, приходит к
следующему.

В соответствии со ст.21 ТК РФ Работник обязан: добросовестно
исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым
договором.

В соответствии с ч. 1, 2 ст.242 ТК РФ полная материальная
ответственность работника состоит в его обязанности возмещать
причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном
размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного
ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных
Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Статьей 243 ТК РФ предусмотрены случаи полной материальной
ответственности работников. Так, материальная ответственность в полном
размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае недостачи
ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора
или полученных им по разовому документу (п.2 ч.1 ст.243 ТК РФ).

В
индивиду
ответс
есть о
недост
рабо
обсл
ино

за
ут
Ф

1

В соответствии со ст.244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

В соответствии с п.7 ч.1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Согласно разъяснениям, изложенным в п.45 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», расторжение трудового договора с работником по п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

В соответствии со ст.192 ТК 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: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям, в том числе увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Учитывая, что увольнение по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ, является одним из видов дисциплинарного взыскания, при его применении работодателем должен быть соблюден порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п.53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и

191
ст.77 ТК РФ
С.Г. взыска
повлечен
т, что в ход
что истцо
денежны
анием дл
ТК РФ
09.2020 г.
мнению
веденное
ает, что
истца
е суда
рении
итель
воды
ца -
уда
ещ
ен
е

19
дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Из приведенных положений Трудового кодекса РФ и разъяснений по его применению, следует, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ может быть применено только к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, и в случае установления их вины в действиях, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Такими работниками, по общему правилу, являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров. Утрата доверия со стороны работодателя к этим работникам должна основываться на объективных доказательствах вины работников в причинении материального ущерба работодателю. Если вина работника в этом не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия. При этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения работника и соблюдение установленного порядка его увольнения возлагается на работодателя.

В соответствии со ст.394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным 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.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

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.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении

работник
увольне
случае,
оспарив
работ
предд

увол
(ст. 81
дру
все

у
Р

193
194
работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (ст.66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Как следует из материалов дела и установлено судом первой инстанции, [REDACTED] был принят на должность начальника отдела материально-технического обеспечения в подразделение отдела материально-технического снабжения ООО «Завод Конкрит и Феррум», что подтверждается приказом от 03.02.2020 г. № 2, трудовым договором от 03.02.2020 г. № 20/02-02, в соответствии с которым, местом работы истца является: Ленинградская область, Тосненский район, г. Никольское, Ульяновское шоссе, д.3, пом.7.

Максимчук С.Г. ознакомлен с должностной инструкцией руководителя материально-технического снабжения в тот же день.

Приказом генерального директора ООО «ЗКиФ» от 07.08.2020 г. №20/08-07-1 создана комиссия для проведения служебного расследования в отношении [REDACTED] на основании докладной записки мастера цеха обособленного подразделения в городе Мурманске [REDACTED] от 07.08.2020 г. о предоставлении истцом недостоверной информации на 150 000 руб. и необоснованного списания 7 000 руб.

Сведений об ознакомлении с данным приказом истца ответчиком не представлено.

17.08.2020 г. [REDACTED] получил уведомление о предоставлении в течение двух дней письменного объяснения по выявленному факту.

17.08.2020 г. [REDACTED] вручил работодателю письменное объяснение по выявленному факту, указывая, что отчетная стоимость была указана верно как согласованная и фактически полученная работниками по согласованию с представителем работодателя в лице заместителя генерального директора [REDACTED], местом работы [REDACTED] не являлся адрес Мурманского подразделения, истец не был командирован для выполнения возложенной задачи в г. Мурманск; [REDACTED] не был наделен полномочиями по найму работников; по имеющимся у него сведениям вопрос найма местных работников осуществлял мастера цеха обособленного подразделения в г. Мурманске [REDACTED], которому и был

осуществлен перевод денежных средств в счет выплаты заработной платы работникам.

В этот же день [redacted] вручил работодателю заявление увольнения по собственному желанию с 31.08.2020 г.

19.08.2020 г. [redacted] вручил работодателю телеграмму увольнения по собственному желанию с 01.09.2020 г.

01.09.2020 г. генеральным директором утвержден акт комиссии от 20.08.2020 г. о присвоении [redacted] разницы в 150 000 руб. с завышением стоимости работ по изготовлению лотков ЛК300.120.120 по проекту ЗКЦБ-130 в расписке бригады и выдаче не работнику Обществ [redacted] заработной платы в размере 7 000 руб. за июль 2020 г.

01.09.2020 г. в 19:10 [redacted] направил на электронную почту «info@zkif.ru», «office@zkif.ru» сведения об оформленном ему электронном листе временной нетрудоспособности от 01.09.2020 г. № 910035021994, о чем предоставил нотариально составленный 12.02.2021 г. протокол осмотра информации.

02.09.2020 г. [redacted] почтой направил в адрес работодателя листок временной нетрудоспособности от 18.08.2020 г. [redacted] выданный ему на бумажном носителе.

02.09.2020 г. [redacted] вручил работодателю телеграмму о невозможности присутствовать на рабочем месте 02.09.2020 г. с просьбой направить трудовую книжку в адрес своего проживания.

Приказом от 02.09.2020 г. № 17 [redacted] уволен по инициативе работодателя по п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ на основании акта комиссии от 20.08.2020 г. в связи с совершением виновных действий и утраты доверия.

Разрешая требования истца о признании приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки основания увольнения, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что трудовые отношения с работником были прекращены в период его временной нетрудоспособности, в связи с чем, пришел к выводу о незаконности произведенного ответчиком увольнения.

Судебная коллегия соглашается с указанными выводами суда первой инстанции, поскольку они сделаны на основании тщательного исследования всех представленных по делу доказательств в их совокупности, с учетом требований действующего законодательства, регулирующего правоотношения сторон и соответствуют установленным по делу фактическим обстоятельствам.

Вопреки доводам апелляционной жалобы, факт уведомления истцом Работодателя о периоде нетрудоспособности с 02.09.2020 г., подтвержденном листком нетрудоспособности, нашел свое подтверждение в ходе рассмотрения дела судом первой инстанции, в связи с чем, судебной коллегией отклоняется.

Так, из заключения от 08.06.2021 г. № 2376/2021-2-224/2021, проведенной по настоящему делу судебной компьютерно-технической экспертизы прямо следует, что [redacted] направлял в адрес ответчика посредством электронной почты сведения о наличии листка нетрудоспособности от 02.09.2020 г. Вместе с тем, отсутствие указанных

Писем, ф
«office@
и дейст

основ
ни у с

РФ,
ГП
экс
от
де
о

писем, как поступивших ответчику, на почтовых адресах «info@zkif.ru», «office@zkif.ru» обусловлено ограничением в сохранении записей о событиях и действиях пользователя.

Каких-либо оснований не доверять экспертному заключению, а также оснований усомниться в компетенции эксперта, ни у суда первой инстанции, ни у судебной коллегии не имеется.

Судебная экспертиза проведена в порядке, установленном ст.84 ГПК РФ, заключение экспертов выполнено в соответствии с требованиями ст.86 ГПК РФ, с учетом представленных материалов дела, рассматриваемая экспертиза проведена в соответствии с требованиями Федерального закона от 31.05.2001 г. № 73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации», эксперт предупрежден об уголовной ответственности за дачу заведомо ложного заключения.

Кроме того, экспертное заключение не содержит исправлений, подчисток, выполнено в специализированном экспертном учреждении, в связи с чем, суд первой инстанции обоснованно положил в основу решения экспертное заключение АНО «Санкт-Петербургский институт независимой экспертизы и оценки» от 08.06.2021 г.

Согласно ст.67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы.

В соответствии с положениями ст.86 ГПК РФ экспертное заключение является важным видом доказательств по делу, поскольку оно отличается использованием специальных познаний и научными методами исследования. В то же время, суд при наличии в материалах рассматриваемого дела заключения эксперта должен учитывать и иные добытые по делу доказательства и дать им надлежащую оценку. Экспертные заключения оцениваются судом по его внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании каждого отдельно взятого доказательства, собранного по делу, и их совокупности с характерными причинно-следственными связями между ними и их системными свойствами.

Суд оценивает экспертное заключение с точки зрения соблюдения процессуального порядка назначения экспертизы, соблюдения процессуальных прав лиц, участвующих в деле, соответствия заключения поставленным вопросам, его полноты, обоснованности и достоверности в сопоставлении с другими доказательствами по делу.

Судебная коллегия в данном случае соглашается с выводом суда первой инстанции об отсутствии оснований не доверять заключению эксперта, оценка которого произведена судом в совокупности с иными имеющимися в материалах дела доказательствами.

Также, судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции о том, что Работодателем не произведена должная оценка доводов Работника, изложенных в его объяснениях относительно вменяемых ему проступков.

зботной пл
заявление
теграмму
миссии
00 руб. з
20.120 п
Общества
г.
ю почту
ронном
! о чем
мотра
ателя
3497,
о
юй
зе
т

Занимаемая истцом должность включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. №85 - руководители организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Договор о материальной ответственности в письменной форме с истцом не был заключен, несмотря на предоставленное законодателем право.

В связи с тем, что должность истца является материально ответственной, но договор в письменной форме об этой ответственности (полной или субсидиарной) не оформлен отдельным документом, то работодатель должен предоставить доказательство передачи работнику материальной ценности под отчет и причинно-следственную связь с возникшим у работодателя убытком.

Вместе с тем, таких доказательств ответчиком представлено не было.

Таким образом, поскольку порядок увольнения ответчиком был нарушен, приказ от 02.09.2020 г. № 17 обоснованно признан судом незаконным, а учитывая заявление истца о прекращении трудовых отношений по его инициативе, суд первой инстанции также обоснованно изменил формулировку основания увольнения.

Вопреки доводам апелляционной жалобы, факт нарушения ответчиком прав истца в ходе судебного разбирательства нашел свое подтверждение, судом первой инстанции в соответствии с положениями ст.237 ТК РФ, и с учетом характера причиненных нравственных страданий, требований разумности и справедливости, обоснованно с ответчика в пользу истца взыскана компенсация морального вреда в размере 25 000 руб.

Доводы апелляционной жалобы по существу сводятся к переоценке собранных по делу доказательств, аналогичны доводам, возражений по заявленным требованиям, были предметом исследования суда первой инстанции, в результате которого получили надлежащую оценку, в связи с чем не влекут отмену постановленного судом решения; правовых оснований для отмены решения суда, предусмотренных ст. 330 ГПК РФ, в апелляционной жалобе ответчиком не приведено

Суд первой инстанции с достаточной полнотой исследовал все обстоятельства дела, дал надлежащую оценку представленным доказательствам, выводы суда первой инстанции не противоречат материалам дела, юридически значимые обстоятельства по делу судом установлены правильно, нормы материального права судом первой инстанции применены верно. Оснований для отмены решения суда первой инстанции по доводам апелляционной жалобы не имеется.

7
и
ми
ой
го
г.
е,
и,
;

198

Руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Колпинского районного суда Санкт-Петербурга от 13 сентября 2021 года оставить без изменения, апелляционную жалобу ООО «Завод Конкрит и Феррум» - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи:



КОПИ
Судья
Секретарь



сез-
ФЕДОРШКИНА А
СИНЦЕВОВА А

