

РЕШЕНИЕ СУДА

Именем Российской Федерации

15 июня 2021 года

Балашихинский городской суд Московской области в составе: председательствующего судьи Гришакowej Н.Б., прокуроре Миргородской Ю.В., при секретаре Михеевой А.А., при участии истицы Б В.А., представителе истицы Артемовой И.Н., представителе ответчика С П.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Б к ООО « «Новые горизонты» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов, руководствуясь ст. 199 ГПК РФ,

УСТАНОВИЛ:

Истица Б В.А. обратилась в суд с уточненным иском к ООО « «Новые горизонты» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов.

В обосновании иска указывает, что осенью 2008г. устроилась парикмахером в ЗАО «Спортивный клуб «». Место работы - кабинет парикмахерской располагался в фитнес-центре «Нептун». Получив уведомление о смене собственника, 17.04.2014 г. истица выразила согласие на продолжение трудовых отношений с новым собственником -ООО «Новые горизонты». Приказом №31 от 01.05.2014г. истицу приняли на неполный рабочий день в ООО « «Новые горизонты» на должность парикмахера с окладом 6000 руб. 00 коп. (0,5 ставки). Место работы осталось прежнем в фитнес-центре «Нептун». Летом 2014г. истица ушла в отпуск по уходу за ребенком. Весной 2016г. от коллег истице стало известно, что в фитнес-центре «Нептун» после ремонта закрыли парикмахерскую. В начале 2017г., не выходя из первого отпуска, истица повторно ушла в отпуск по уходу за ребенком. Дочери Е 20.04.2020г. исполнилось три года и истица должна была выйти на работу. Согласно Указу Президента РФ от 25.03.2020г. №206 «Об объявлении в российской Федерации нерабочих дней», с 30 марта до 3 апреля 2020г. были объявлены нерабочими днями с сохранением заработной платы. В дальнейшем режим самоизоляции был введен Постановлением губернатора Московской области от 31.03.2020г. №163-ПГ «О внесении изменений в постановление Губернатора Московской области от 12.03.2020г. № 108-ПГ « О введении в Московской области режима повышенной готовности для органов управления

и сил Московской областной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и некоторых мерах по предотвращению распространения новой корона вирусной инфекции (COVID-19) на территории Московской области». После объявления в средствах массовой информации об ослаблении режима самоизоляции в мае 2020г. истица пришла в фитнес-центр «Нептун», однако он был закрыт. В первых числах июня 2020г. средства массовой информации сообщили об открытии фитнес- центров в г. Москве. В начале июня 2020г. истица пришла в фитнес-центр «Нептун», однако он был закрыт. В конце июня 2020г. фитнес-центр так и не открылся. Случайно узнав от знакомых об открытии фитнес-центра «Нептун» в начале июля 2020г., истица пришла, чтобы узнать где будет ее место работы. Руководства фитнес-центра не было. Сотрудники ресепшн сообщили, что парикмахерской в фитнес-центре нет. Истица попросила ее передать просьбу связаться с ней. 13.08.2020г. по просьбе К О.В., которая ранее работала старшим менеджером, истица пришла в фитнес- центр. К О.В. пояснила, что парикмахерскую открывать не планируют и предложила подписать уже подготовленное от имени истицы заявление об увольнении по собственному желанию. Истица отказалась подписывать такое заявление и просила уволить ее по сокращению штатов. Истицу пригласил к себе в кабинет Щ Р., которого истица знает, как управляющего фитнес-центр «Нептун». Щ истица пояснила то же самое. Щ обещал, что сообщит руководству о сложившейся ситуации и о принятом решении истицу известят. Предложил подождать. Не дождавшись ответа руководства, истица 05.11.2020г. направила телеграмму в адрес ответчика с просьбой предоставить ей рабочее место или уволить по сокращению штатов. В середине ноября 2021г. истица получила ответ от 09.11.2020г. на телеграмму, в которой истицу просили предоставить документы о ее отсутствии на рабочем месте с 01.07.2020г. по 03.08.2020г. Кроме этого, в письме было указано, что после изучения документов истицы ей предложат вакансии: администратор ресепшн, менеджер отдела продаж, продавец в буфет. О том, что 23.03.2020г. был издан приказ генерального директора Р Т.Б. о прекращении допуска посетителей в ФОК «Нептун» с 23.03.2020г. до особого распоряжения, истице известно не было. Приказ №004/2104 от 21.04.2020г. о введении простоя в связи с коронавирусом также не был доведен до сведения истицы, хотя в данном приказе содержался запрет на присутствие истицы на рабочем месте. 13.08.2020г. во время посещения ООО « «Новые горизонты» истицу также никто не ознакомил, ни с вышеперечисленными приказами, ни с приказами об объявлении выговоров истице за отсутствие на рабочем месте от 03.07.2020г. №1-в и от 06.07.2020г. №2-в, никаких объяснений по поводу отсутствия истицы на рабочем месте, которого и не существовало, истице никто не предложил предоставить. Впервые работодатель обратился к истице с требованием о

предоставлении объяснений о причинах ее отсутствия на рабочем месте, которого у истицы не было в декабре 2020г., что является нарушением ст. 193 ТК РФ, согласно которой до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Приказы об объявлении истице выговоров за отсутствие на рабочем месте от 03.07.2020г. №1-в и от 06.07.2020г. №2-в были изданы без получения работодателем объяснений истицы, что является грубейшим нарушением требований ТК РФ.

Никаких прогулов и иных нарушений условий трудового договора истица не допускала. Работодатель не известил истицу об изменениях условий трудового договора. В декабре 2020г. истица узнала, что вновь беременна. На диспансерный учет КДО ГБУЗ МО «» истица встала 17.12.2020г. 04.02.2021г. истица обратилась с заявлением в Федеральную службу по труду и занятости с просьбой провести проверку в отношении ООО « «Новые горизонты» по факту нарушения трудового законодательства. В данном обращении истица указала, что в настоящее время истица беременна двойней, срок беременности 16 недель. Результат проверки истице не известен. 01.03.2021г. истица пришла в фитнес-центр «Нептун» для получения в бухгалтерии справки в связи с беременностью. Истице сообщили, что она уволена и выдали ей трудовую книжку, выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 4 806 руб. 56 коп. Истица расписалась за получение трудовой книжки, в ведомости и приказе. Копию приказа истице не выдали, а лишь сообщили, что истица уволена- с 26.02.2021г. Таким образом, о нарушении своих трудовых прав — незаконном увольнении истица узнала 01.03.2021г., когда ей выдали трудовую книжку. Истица считает незаконным приказ №3 от 26.02.2021г. ООО « «Новые горизонты» об увольнении по основанию - прогул, предусмотренному п.п. «а» п.6 4.1 ст. 81 ТК РФ, из ООО «Спортивный клуб «Новые горизонты». В ответе на телеграмму ответчик просил истицу предоставить документы об отсутствии на рабочем месте с 01.07.2020г. по 03.08.2020г. Такие документы истица предоставить не могла. Ответчик не извещал истицу о возобновлении работы фитнес-центра «Нептун» и кабинета - парикмахерской после завершения режима самоизоляции и карантина. Лишь после обращения истицы в начале июля 2020г., истицу пригласили к ответчику 13.08.2020г. и то, для того, чтобы предложить уволиться по собственному желанию, так как место работы истицы - парикмахерскую ликвидировали еще в 2016г., и парикмахеры ООО «Спортивный клуб «Новые горизонты» с этого времени не нужны. Управляющим фитнес-центра «Нептун» ИИ истице было предложено ждать решения руководства о продолжении работы в ООО «Спортивный клуб «Новые горизонты». Документы относительно реконструкции помещений в фитнес-центре «Нептун» у истицы отсутствовали. Штатное расписание

ответчик истице не предоставлял. После завершения в 2016г. ремонта в здании фитнес-центра «Нептун» место работы истицы - кабинет, в котором располагалась парикмахерская был ликвидирован, парикмахерская закрыта, а все парикмахеры уволены. Таким образом, ответчик сократил штат своих сотрудников, исключив штатную единицу — парикмахер. О предстоящем сокращении штата ответчик истицу с 2016г. до настоящего времени не извещал. В своих обращениях к ответчику в Трудовую инспекцию истица просила уволить ее по сокращению численности штата. Эти обращения позволяли работодателю уволить истицу до истечения 2-х месячного срока, предусмотренного 4.1 ст. 180 РФ с выплатой истице дополнительной компенсации в размере среднего заработка за 2 месяца.

Истица просит суд, с учетом уточнений (л.д. л.д. 239-247 т.д. 1, л.д, л.д. 11-12 т.д.2):

- признать незаконным и отменить приказ №3 от 26.02.2021г. ООО «Новые горизонты» о прекращении (расторжении) трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.п. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ за прогул, приказы об объявлении выговоров за отсутствие на рабочем месте от 03.07.2020г. №№1-в и от 06.07.2020г. №2-в;

- восстановить ее на работе в занимаемой должности парикмахера в ООО «Новые горизонты», с 27.02.2021г.;

- взыскать с ответчика в свою пользу заработную плату за период нерабочих дней с сохранением заработной платы в сумме 13 638 руб. 24 коп.; заработную плату за период с 01.07.2020г. по 26.02.2021г. в сумме 33993 руб. 48 коп., сумму среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 27.02.2021г. по 08.06.2021г. в размере 13515 руб. 48 коп. Итого 61 147 руб. 20 коп

- компенсацию морального вреда в размере 200 000 руб. 00 коп.;

- юридические расходы в размере 38400 руб. 00 коп.

Истица, представитель истицы в судебное заседание явились, на иске, с учетом уточнений, настаивал в полном объеме.

Представитель ответчика - представитель ООО «Новые Горизонты» в судебное заседание явился, против иска возражал. Письменные возражения приобщены к материалам дела (л.д. л.д. 52-56 т.д.1, л.д.л.д. 9-10 т.д.2).

Суд, выслушав стороны, исследовав материалы дела, приходит к следующему.

Судом при рассмотрении дела установлено, что истица Б В.А. в соответствии с Приказом №31 от 01.05.2014г. была принята на неполный рабочий день в ООО «Новые горизонты» на должность парикмахера с

окладом 6000 руб. 00 коп. (0,5 ставки) (л.д. 50 т.д.1).

Приказом №3 от 26.02.2021г. ООО « «Новые горизонты» о прекращении (расторжении) трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.п. «а» п. 6 4.1 ст. 81 ТК РФ была уволена за прогул (л.д. 51 т.д.1),

Основанием для увольнения послужили Акты об отсутствии работника на рабочем месте (ежедневные) за период от 01.07.2020г. по 26.02.2021г.; докладная записка от директора технического М В.В. от 26.02.2021г. №1; уведомление о предоставлении объяснений от 28.01.2021г. № 01-2021;

Акт об отказе работника представить объяснение о причинах отсутствия на рабочем месте от 26.02.2021г.

В соответствии с пп. "а" п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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 ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Поскольку указанные медицинские документы бесспорно подтверждают, что истец на момент издания приказа об увольнении, была беременна, а также, учитывая, что увольнение по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации относится к увольнению по инициативе работодателя, суд приходит к выводу о нарушении работодателем при увольнении истца гарантии, установленной ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом ссылки ответчика на то, что истец, злоупотребляя правом, не представила работодателю, сведения о беременности в разумный срок, суд правильно счел необоснованными, поскольку исходя из буквального толкования положений части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, запрет на увольнение беременных женщин в зависимость от осведомленности работодателя не ставится.

- Руководствуясь ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", суд приходит к выводу, что увольнение истца

произведено с нарушением норм трудового законодательства, в связи с чем требование истицы о признании незаконным и отмене приказа генерального директора ООО « «Новые горизонты» Р Т.Б. №3 от 26.02.2021г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) и восстановлении на работе подлежит удовлетворению

- Согласно расчета задолженности, представленного истицей (л.д. 11,12 т.д.2) заработную плату за период нерабочих дней с сохранением заработной платы составила 13 638 руб. 24 коп.; заработная плата за период с 01.07.2020г. по 26.02.2021г. составила 33993 руб. 48 коп.; сумму среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 27.02.2021г. по 08.06.2021г. составила 13515 руб. 48 коп.

- Суд соглашается с данным расчетом, он математически верен, основан на нормах действующего законодательства.

- Представителем ответчика не оспаривалось, что в указанные в расчете периоды заработная плата истице не выплачивалась.

- Установив нарушение трудовых прав истца незаконным увольнением, суд на основании ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации взыскивает в пользу истицы заработную плату за период нерабочих дней с сохранением заработной платы в размере 13 638 руб. 24 коп.; заработную плату за период с 01.07.2020г. по 26.02.2021г. в размере 33993 руб. 48 коп.; сумму среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 27.02.2021г. по 08.06.2021г. в размере 13515 руб. 48 коп.

- Руководствуясь ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", с учетом обстоятельств дела, степени вины ответчика в установленных нарушениях, требований разумности и справедливости, суд считает обоснованным взыскать в пользу истицы компенсацию морального вреда в размере 10000 руб., что соответствует требованиям ст. ст. 237. 394 Трудового кодекса Российской Федерации.

- По основаниям ст. 100 ГПК РФ с ответчика в пользу истицы подлежат взысканию судебные расходы на представителя в размере 38400 руб. 00 коп. (л.д. 13 т.д.2).

Руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПК РФ, суд

решил:

1. Иск удовлетворить частично.
2. Признать незаконным и отменить приказ генерального директора ООО « «Новые горизонты» Р Т.Б. №3 от 26.02.2021г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) в отношении Б.

3. Восстановить Б на работе в ООО « «Новые горизонты» в должности парикмахера, с 27.02.2021г.
4. Взыскать в пользу Б с ООО « «Новые горизонты» заработную плату за период с 21.04.2020г. по 30.06.2020г. в размере 13638 руб. 24 коп.
5. Заработную плату за период с -1.07.2020г. по 26.02.2021г. в размере 33993 руб. 48 коп.,
6. Заработную плату за время вынужденного прогула за период с 27.02.2021г. по 08.06.2021г. в размере 13515 руб. 48 коп.
7. Компенсацию морального вреда в размере 10000 руб. 00 коп.
8. Судебные расходы в размере 38400 руб. 00 коп.

Судья

Н.Б.Гришакова

Мотивированное решение изготовлено 16.06.2021г.