

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

1 декабря 2016 года

г. Тула

Судебная коллегия по гражданским делам Тульского областного суда в составе: председательствующего Абросимовой Ю.Ю., судей Фатеевой Л.В., Алдошиной В.В., при секретаре Салицкой О.П.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе Костикова А.Н. на решение Зареченского районного суда г.Тулы от 15 сентября 2016 года по иску Костикова Александра Николаевича к обществу с ограниченной ответственностью «Техномет» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Фатеевой Л.В., судебная коллегия
у с т а н о в и л а:

Костиков А.Н. обратился в суд с указанным иском, ссылаясь на то, что с 12.02.2016 года работал в должности оператора станков с ЧПУ в ООО «Техномет», однако трудовой договор с ним не был заключен, хотя он был к работе допущен и фактически исполнял трудовые обязанности.

Приказом от 29.07.2016 года он был уволен в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

Считает увольнение незаконным и необоснованным, поскольку к нему не применялось никаких дисциплинарных взысканий, он не совершал дисциплинарных проступков, никаких письменных объяснений по факту проступка у него не истребовали.

Просил восстановить его на работе в должности оператора станков с ЧПУ, обязать ответчика заключить с ним трудовой договор, а также взыскать с ответчика в пользу истца 8420 руб. 23 коп., компенсацию за неиспользуемый отпуск в размере 8459 руб. 09 коп., заработную плату причитающуюся сотруднику за отработанные рабочие дни в месяце увольнения, компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб., понесенные истцом судебные расходы в размере 2500 руб.

В судебном заседании истец Костиков А.Н. поддержал свои исковые требования по изложенным в иске основаниям, просил их удовлетворить.

Представители ответчика по доверенностям Коровкина М.В. и Миронов А.В. возражали против удовлетворения исковых требований, полагая их необоснованными.

Решением Зареченского районного суд г. Тулы от 15 сентября 2016 года Костикову А.Н. в удовлетворении исковых требований отказано.

В апелляционной жалобе Костиков А.Н. просит решение суда отменить, как незаконное и необоснованное.

Изучив материалы гражданского дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав объяснения Костикова А.Н. и его представителя, допущенного к участию в деле в соответствии с положениями ч.6 ст. 53 ГПК РФ- Пузраковой И.Ю., представителей ООО «Техномет», согласно доверенностей Коровкиной И.В. и Миронова А.В., заключение прокурора Лазукиной О.Г., полагавшей решение законным и обоснованным, судебная коллегия приходит к следующему.

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции правильно установил обстоятельства, имеющие значение для дела, проверил доводы и возражения сторон по существу спора и обоснованно пришел к выводу об отказе в удовлетворении иска Костикова А.Н. Этот вывод подробно мотивирован судом в постановленном по делу решении, подтвержден имеющимися в материалах дела доказательствами и не противоречит положениям ст.ст. 21, 81, 192, 193 ТК РФ.

Как усматривается из материалов дела, с 12.02.2016 года истец работал в ООО «Техномет» в должности оператора станка с ЧПУ, что подтверждается собственноручным заявлением Костикова А.Н. о приеме на работу и приказом ООО «Техномет» о приеме на работу № 10 от 12.02.2016.

Согласно условиям трудового договора от 12.02.2016 года работник Костиков А.Н. принимается на работу в ООО «Техномет» на должность оператора станка с ЧПУ. Место работы работника: ООО «Техномет», расположенное по адресу: Тула, ул. Демидовская, 73, работник работает согласно графику; 2 рабочих дня/ 2 выходных дня, время начало работы 7-30 часов, время окончания работы – 19-45 часов. Перерыв для отдыха и питания: с 11-30 до 12-00 часов и с 16-00 до 16-15 часов.

Из существа иска и объяснений истца следует, что с ним на протяжении всего периода трудовой деятельности у ответчика не был заключен трудовой договор, в связи с чем, как полагал истец, он не может быть уволен.

Как установлено судом первой инстанции в ходе рассмотрения дела, трудовой договор действительно с истцом не был своевременно оформлен, что не оспаривал ответчик.

Между тем, Костиков А.Н. фактически был допущен ответчиком к исполнению своих трудовых обязанностей, отраженных в представленном трудовом договоре, не подписанном истцом.

Судом установлено, что между Костиковым А.Н. и ООО «Техномет» сложились трудовые отношения в связи с его фактическим допущением к работе, при этом работник выполнял определенную трудовую функцию, знал о графике и времени своей работы, имел рабочее место, получал заработную плату в установленном работодателем порядке на протяжении пяти месяцев (с февраля по июль 2016 года), данные обстоятельства истцом не отрицались.

Из имеющихся в материалах дела документов следует, что Костиков А.Н. от подписания трудового договора отказался, а также истцу было известно о наличии трудового договора, содержание трудового договора до истца доводилось.

Данные обстоятельства подтверждаются: докладными записками руководителя отдела по работе с персоналом от 13.07.2016, от 14.07.2016г, актами ООО «Техномет» от 13.07.2016 г, от 14.07.2016 г. о том, что Костикову А.Н. было предложено ознакомиться и подписать приказ о приеме на работу и трудовой договор, на что он категорически отказался, показаниями допрошенного судом первой инстанции свидетеля Астафьева П.Н. Также, судом первой инстанции в ходе судебного разбирательства с использованием технического средства – ноутбука судом и лицами, участвующими в деле, обозрена видеозапись, из которой следует, что Костикову А.Н. 18.07.2016 года представителем ответчика Коровкиной М.В. зачитываются вслух все положения трудового договора.

Судом также установлено, что 29.07.2016 года ответчиком издан приказ №20 о расторжении с Костиковым А.Н. трудового договора на основании п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, а именно в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Основанием для издания данного приказа послужило нарушения истцом трудовой дисциплины, выразившиеся в систематическом отсутствии на рабочем

месте без уважительных причин в период с 17 по 26 июля 2016 года в начале и в конце рабочего дня по несколько часов, что подтверждается представленными стороной ответчика актами об отсутствии на рабочем месте.

Ранее Костиков А.Н. дважды был привлечен к дисциплинарной ответственности за аналогичные нарушения трудовой дисциплины.

Так, приказом №9 от 21.07.2016 г Костикову А.Н. было объявлено замечание в связи с отсутствием на рабочем месте 17.07.2016 г в период с 07-30 до 09-00 и с 14-00 до 19-30 и 18.07 2016 года в период с 07-30 до 09-00 и с 17-40 до 19-30 часов, что подтверждается соответствующими служебными и докладными записками, актами, показаниями допрошенных судом первой инстанции свидетелей Арсенова В.Б., Владимирова Е.Д.

Приказом №10 от 25.07.2016 года Костикову А.Н. был объявлен выговор в связи с отсутствием на рабочем месте 21.07.2016 г в период с 07-30 до 10-00 и с 16-00 до 19-45 и 22.07 2016 года в период с 07-30 до 11-00 и с 16-15 до 19-45 часов, что также подтверждается соответствующими служебными и докладными записками, актами, показаниями допрошенных судом первой инстанции свидетелей Арсенова В.Б., Владимирова Е.Д., Астафьева П.Н., которые обоснованно отнесены к числу допустимых доказательств.

Доводы истца Костикова А.Н. о незаконности приказов №9 от 21.07.2016 г. и №10 от 25.07.2016 г. о наложении дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора, основаны на ошибочном толковании норм права, регулирующие спорные правоотношения.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Порядок применения дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которым для 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.

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 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. 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.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами

Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, представляются работодателем.

Приказами №9 от 21.07.2016 г. и №10 от 25.07.2016 г. к Костикову А.Н. применены дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора. С данными приказами Костиков А.Н. был ознакомлен.

Таким образом, с учётом установленных судом обстоятельств, судебная коллегия признает доказанным факт нарушения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка, что является виновным нарушением работником трудовой дисциплины, что и явилось основанием применения к работнику дисциплинарных взысканий. При этом доказательств уважительности причин не исполнения условий трудового договора, должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, с которыми работник был ознакомлен, в деле не имеется.

До наложения дисциплинарного взыскания ответчиком были проведены все предусмотренные законом процедуры, предшествующие наложению дисциплинарного взыскания, что подтверждено представленными документами.

Разрешая спор, суд первой инстанции, оценив представленные в материалы дела сторонами доказательства по правилам ст. 67 ГПК РФ, пришел к правильному выводу о том, что истцом при исполнении трудовых обязанностей было допущено нарушение обязательств по трудовому договору.

Судом установлено, что ответчиком был соблюден установленный законом порядок увольнения истца по указанному основанию, по факту вменяемых истцу дисциплинарных проступков работодателем были затребованы письменные объяснения, сроки применения дисциплинарного взыскания ответчиком соблюдены, работодателем применено соразмерное взыскание с учётом всех фактических обстоятельств, с учётом специфики работы предприятия, данных о личности работника. С приказом об увольнении истец отказался знакомиться, о чем составлен соответствующий акт, трудовая книжка Костикову А.Н. выдана, причитающиеся выплаты произведены.

Судебная коллегия полагает, что увольнение Костикова А.Н. по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ является законным, поскольку с приказами №9 от 21.07.2016 г. и №10 от 25.07.2016 г. об объявлении замечания и выговора Костикову А.Н. предлагалось ознакомиться, однако последний отказался о чем составлены соответствующие акты.

Изложенное свидетельствует о том, что 29.07.2016 года знал о наличии у него дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора, однако продолжил нарушать трудовую дисциплину, выразившуюся в систематическом отсутствии на рабочем месте без уважительных причин.

Проанализировав вышеуказанные установленные по делу фактические обстоятельства, суд пришёл к обоснованному выводу о том, что со стороны ООО «Техномет» не допущено нарушение трудовых прав Костикова А.Н., что свидетельствует об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных исковых требований в полном объеме.

Данный вывод подробно изложен в решении суда.

Доводы апелляционной жалобы о том, что истец не был ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, являлся предметом проверки суда первой инстанции, обоснованно указавшего на его несостоятельность. Данный вывод подробно мотивирован в решении и судебная коллегия с ним соглашается.

Таким образом, правильно установив обстоятельства, имеющие значение для дела, всесторонне и полно проверив доводы и возражения сторон, суд постановил законное решение в пределах исковых требований и по заявленным истцом основаниям. Нарушений норм процессуального и материального права, которые в соответствии со ст.330 ГПК РФ привели или могли привести к неправильному разрешению дела, в т.ч. и тех, на которые имеются ссылки в апелляционной жалобе, судом первой инстанции не допущено. Доводы апелляционной жалобы не могут быть признаны судебной коллегией основанием к отмене постановленного решения, поскольку не опровергают правильность и законность выводов суда, изложенных в решении.

На основании изложенного судебная коллегия не усматривает оснований для отмены решения Зареченского районного суда г. Тулы от 15 сентября 2016 года по доводам апелляционной жалобы Костикова А.Н.

Руководствуясь ст.328 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Зареченского районного суда г. Тулы от 15 сентября 2016 года - оставить без изменения, апелляционную жалобу Костикова А.Н. - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

