

Дело № 2-2436 /10

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

16 сентября 2010 года

город Москва

Басманный районный суд города Москвы в составе  
Председательствующего судьи Чубаровой Н.В.,  
при секретаре Морозовой М.А.,  
с участием истца, представителя ответчика Капустина И.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании дело по иску Мухиной Марии Алексеевны к ООО «ЦТО ЭСИЭС сервис» о признании увольнения незаконным, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Мухина Мария Алексеевна обратилась в суд исковым заявлением к ООО «ЦТО «ЮСИЭС сервис», и с учетом уточненных исковых требований просила признать увольнение незаконным, в связи с чем взыскать с ответчика средний заработок за период вынужденного прогула, компенсировать моральный вред. В судебном заседании истец поддержала исковые требования.

Представитель ООО «ЦТО «ЮСИЭС сервис» в судебное заседание явился исковые требования не признал по доводам письменных возражений.

Выслушав объяснения сторон, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к выводу о том, что в удовлетворении исковых требований следует отказать.

Судом установлено, что 12 марта 2010 года Мухиной М.А. был заключен трудовой договор с ООО «ЦТО «ЮСИЭС сервис», по которому истец была принята на работу в должности заместителя главного бухгалтера. В соответствии с п. 1.5 договора работнику был установлен испытательный срок продолжительностью 3 месяца. В соответствии с п. 2.1 трудового договора работник обязан выполнять указания непосредственного руководителя, добросовестно относиться к исполнению своих обязанностей, указанных в п. 2.1.1 договора, должностной инструкции, выполнять качественно и своевременно поручения, задания и указания руководящих должностных лиц Общества, данные ими в соответствии с их компетенцией.

03 июня 2010 года генеральным директором ООО «ЦТО «ЮСИЭС сервис» был издан приказ о признании результата испытания Мухиной

М.А. неудовлетворительным с увольнением в соответствии со ст. 71 ТК РФ после соответствующего предупреждения. Основанием для признания результата испытания неудовлетворительным послужило наличие неоднократных замечаний рабочего характера в адрес истца, а также некорректное поведение, ведущее к нарушению корпоративной этики.

03 июня 2010 г. Мухиной М.А. было подано заявление об увольнении по собственному желанию 03 июня 2010 года.

Приказом генерального директора ООО «ЦТО «ЮСИЭС сервис» № 56 от 03.06.2010 г. Мухина М.А. была уволена в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В обоснование исковых требований Мухина М.А. указала на то, что 03 июня 2010 года ей было объявлено о неудовлетворительном результате испытания; при этом главный бухгалтер организации отказалась объяснить причину предстоящего увольнения. Истцу было предложено написать заявление об увольнении по собственному желанию. Мухина М.А. решила обсудить данный вопрос с финансовым директором ООО «ЦТО «ЮСИЭС сервис», поскольку именно данное должностное лицо проводило собеседование при приеме на работу. Финансовый директор пояснила истцу, что главный бухгалтер Казакова С.Д. недовольна ее работой, поэтому принято решение о прекращении трудового договора. Поскольку истица поняла невозможность доказать правоту своей позиции, она написала заявление об увольнении по собственному желанию. В судебном заседании истец утверждал, что все свои трудовые обязанности исполняла надлежащим образом, никаких претензий по работе к ней не предъявлялось. При приеме на работу финансовый директор сообщила о том, что после первого месяца работы заработная плата может быть повышена с учетом мнения непосредственного руководителя. Мухина М.А. неоднократно обращалась к главному бухгалтеру с вопросом о том, прошла ли она испытательный срок, и когда будет повышен размер заработной платы, как было согласовано с финансовым директором. Однако главный бухгалтер отвечала, что никакого решения она еще не приняла, вопрос о премировании необходимо согласовать с генеральным директором. Тогда Мухина М.А. решила выяснить вопрос о размере заработной платы с финансовым директором, для чего позвонила указанному лицу и попросила принять ее по личному вопросу. Финансовый директор пояснила, что вопросы премирования решает главный бухгалтер. По мнению истца, причина увольнения заключается в том, что главный бухгалтер сочла обращение Мухиной М.А. к финансовому директору жалобой; ей не понравилось, что Мухина М.А. обратилась к финансовому директору с вопросом о порядке оплаты труда.

Возражая против удовлетворения иска, представитель ответчика указала на то, что в период испытательного срока Мухина М.А. показала себя, как халатный работник, склонный к созданию нервной обстановки в коллективе, к нарушению правил субординации. В обоснование

возражений по делу ответчик представил докладную записку главного бухгалтера от 15 марта 2010 года, согласно которой Мухиной М.А. допускаются ошибки при оформлении платежных поручений, в частности при оформлении платежного поручения № 97 была ошибочно указана сумма в т.ч. НДС. Кроме того, 17 марта 2010 г., 27 марта 2010 г., 31 марта 2010 г. главным бухгалтером составлены докладные записки с приложением листков нетрудоспособности по фактам обнаруженных ошибок Мухиной М.А. при оформлении листков временной нетрудоспособности работников. Кроме того, по – мнению ответчика, Мухиной М.А. не соблюдались правила корпоративной этики, поскольку истец обсуждала с другими сотрудниками размер своей заработной платы, сравнивала ее с заработком коллег. Таким образом, работодатель пришел к выводу о том, что Мухина М.А. не выдержала испытание, и 03.06.2010 г. истец была уведомлена о предстоящем увольнении. Поскольку Мухиной М.А. было подано заявление об увольнении по собственному желанию, прекращение трудового договора произведено по инициативе работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) учитывается следующее: а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Отказывая в удовлетворении иска, суд исходит из того, что работник вправе в любое время в течение срока действия трудового договора заявить о прекращении трудовых правоотношений; утверждение истца о вынужденном характере инициативы к увольнению не нашло своего подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Оценив объяснения истца, суд приходит к выводу о том, что они не содержат информации об обстоятельствах оказания работодателем давления с целью принуждения работника к увольнению. В данном случае, вывод о том, что подача заявления о расторжения контракта носила недобровольный характер, возможен в случае установления неправомерного характера действий работодателя, незаконного давления с целью принуждения к увольнению. Однако в процессе рассмотрения иска таких данных суду не представлено, так как любое незаконное, по мнению истца, решение работодателя, касающееся реализации трудового договора, объявления взысканий, может быть обжаловано, следовательно, оснований для вывода о принуждении истца к расторжению служебного контракта не имеется. В тоже время внутренняя оценка работником всех обстоятельств трудовой деятельности, положительных, отрицательных,

наличие более приемлемых вариантов трудоустройства или возможности применения мер ответственности, и является тем фактором, который формирует волю к принятию того или иного решения.

Довод истца о том, что заявление об увольнении по собственному желанию было составлено после оглашения приказа от 03 июня 2010 г. с результатах испытания, не является подтверждением факта давления со стороны работодателя с целью увольнения работника. Суд исходит из того, что трудовым договором сторон был установлен испытательный срок. В течение данного периода работодатель вправе оценивать результаты работы сотрудника.

Испытание устанавливается с целью проверки деловых и профессиональных качеств работника, право оценки этих качеств принадлежит работодателю, который принимает решение о необходимости, целесообразности продолжения трудового правоотношения с конкретным работником. Оценивая результаты испытания как неудовлетворительные, работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. При этом такие причины должны быть связаны с деловыми качествами работника, не должны иметь дискриминационного характера. Учитывая, что работодатель свободен в принятии решений о судьбе трудовых правоотношений в рамках трудового законодательства, руководствуясь, в том числе достижением цели эффективности экономической деятельности и рациональной расстановки кадров, суд не вправе давать переоценку заключению по результатам испытания, если оно принято в соответствии с ТК РФ.

Таким образом, отрицательное решение работодателя по результатам испытания само по себе не свидетельствует об оказании давления на работника, поскольку ответчик вправе принять такое решение. При этом приказ ответчика от 03 июня 2010 г. не содержит положений, противоречащий закону. В тоже время проверка по существу оснований признания Мухиной М.А. не выдержавшей испытание, не входит в предмет доказывания по данному делу, так как трудовой договор прекращен по инициативе работника.

Иных сведений, подтверждающих отсутствие волеизъявления истца к прекращению трудового договора, доказательств, подтверждающих вынужденный характер заявления об увольнении, истцом не представлено.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что 03.06.2010 г. Мухина М.А. выразила свою волю на прекращение трудового договора с ООО «ЦТО «ЮСИЭС сервис», подав соответствующее заявление; в установленном ст. 80 ТК РФ порядке его заявление об увольнении отозвано не было, и, исходя из волеизъявления работника работодатель прекратил действие трудовых правоотношений 03.06.2010 г.

При таких обстоятельствах, оснований для признания увольнения Мухиной М.А. незаконным, а, следовательно, и о взыскании среднего

заработка, компенсации морального вреда в соответствии со ст. 394 ТК РФ в пользу истца не имеется.

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

**РЕШИЛ:**

В удовлетворении исковых требований Мухиной Марии Алексеевны к ООО «ЦТО ЭСИЭС сервис» о признании увольнения незаконным, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда – отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение 10 дней через Басманный районный суд города Москвы со дня составления решения суда в окончательной форме.

Судья



Чубарова Н.В.

Прочито и пронумеровано  
на *5* листах  
Судья: *А. В. Шеремет*  
Секретарь: *А. В. Шеремет*

