

РЕШЕНИЕ
именем Российской Федерации

07 февраля 2019 года

г. Москва

Останкинский районный суд города Москвы в составе председательствующего судьи Бедняковой В.В., при секретаре Васильевой К.С., с участием прокурора Шевцовой А.Д., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-313/19 по иску Гончарова А.А. к ФГБ ПОУ «Московское академическое художественное училище» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула,

установил:

Истец Гончаров * обратился в суд с настоящим иском к ответчику ФГБ ПОУ «Московское академическое художественное училище», в обоснование указав, что с 17.08.2017г. истец принят на должность преподавателя в организацию ответчика.

06.12.2018г. трудовой договор расторгнут, истец уволен на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по инициативе работника).

Увольнение истец считает незаконным, поскольку желания уволиться из организации истец не имел, заявление об увольнении написано им под давлением работодателя, которое заключалось в том, что истцу объявили о проведении в отношении него служебной проверки по жалобе родителей студентов по факту «спаивания» их истцом, в связи с чем истец, испугавшись увольнения по компрометирующему основанию, написал заявление об увольнении по собственному желанию без отработки.

С учетом изложенного, истец просит восстановить его в должности преподавателя, обязать ответчика выплатить среднемесячный заработок за время вынужденного прогула с 06.12.2018г. по день восстановления на работе.

Истец и его представитель по доверенности Поликушин В.А. в судебное заседание явились, исковые требования поддержали.

Представитель ответчика на основании доверенности Патрикеева Н.В. в судебное заседание явилась, против удовлетворения исковых требований возражала, пояснила, что решение об увольнении принято истцом самостоятельно, давление на него при написании заявления об увольнении не оказывалось.

Выслушав пояснения сторон, исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение прокурора, полагавшего исковые требования не подлежащими удовлетворению, суд приходит к следующему выводу.

В силу ч. 3 п. 1 ст. 78 Трудового кодекса РФ одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника.

Согласно ст. 80 Трудового кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Согласно п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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) судам необходимо иметь в виду, что 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.

В силу ч. 1 ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Судом установлено, что согласно трудовому договору № 161 от 17.08.2017г. и приказу №

29-ЛС от 17.08.2017г. истец принят на работу в Федеральное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Московское академическое художественное училище» на должность преподавателя физической культуры.

Дополнительным соглашением к трудовому договору с преподавателем 2018-2019 учебный год истцу установлен должностной оклад в размере 79 925 рублей.

30.11.2018г. на рабочем месте истца имел место инцидент с учащимися по факту распития ими в комнате для спортивного инвентаря спиртных напитков во время занятия по физической культуре, проводимого истцом. Родителями учащихся подана жалоба по данному обстоятельству. Как пояснил представитель ответчика в судебном заседании, распитие спиртных напитков имело место быть с участием истца, в связи с чем ответчиком было принято решение о проведении служебной проверки, с истца по данному факту затребованы объяснения. Однако до ее проведения истцом подано заявление об увольнении по собственному желанию, которое было удовлетворено работодателем.

Как следует из материалов дела, 06.12.2018г. истцом подано заявление об увольнении по собственному желанию без отработки, что не противоречит ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Заявление ответчиком удовлетворено, приказом № 30-лс от 06.12.2018г. трудовой договор с истцом расторгнут на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

07.12.2018г. истцом написано заявление об отзыве ранее поданного заявления об увольнении, которое получено ответчиком 10.12.2018г., то есть после издания приказа об увольнении истца.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходит из того, что истцом не представлены доказательства того, что заявление об увольнении не являлось его добровольным волеизъявлением, а было написано под давлением работодателя.

Суд отмечает, что наличие оснований для проведения в отношении работника служебной проверки не может расцениваться как принуждение работника к увольнению, проведение такой проверки является правом работодателя в целях установления факта совершения работником дисциплинарного проступка. Подача же истцом заявления об увольнении по собственному желанию в данном случае является избранным работником способом защиты, при том, что законное увольнение работника по порочащим основаниям, а не по собственному желанию, повлекло бы для работника более негативные последствия, что также свидетельствует о добровольности волеизъявления работника. В материалах настоящего дела отсутствуют какие-либо доказательства, свидетельствующие об оказании ответчиком давления на Гончарова А.А. при подаче заявления об увольнении. Истец ознакомился с приказом об увольнении в день его издания, подучил трудовую книжку и расчет, в совокупности указанные обстоятельства свидетельствуют о совершении истцом последовательных действий с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию.

Суд считает, что обращение в суд с настоящим иском направлено на избежание служебного расследования в целях установления обстоятельств произошедшего и возможного применения к истцу мер дисциплинарного воздействия.

Учитывая, что требование о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе судом отклоняется, производные требования о взыскании оплаты вынужденного прогула, также не подлежат удовлетворению.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ,

решил:

В удовлетворении исковых требований Гончарова * к ФГБ ПОУ «Московское академическое художественное училище» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула – отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Останкинский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья

В.В. Беднякова