

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

К делу № 2-1333-11

Р Е Ш Е Н И Е ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1 сентября 2011 года

Таганрогский городской суд Ростовской области в составе:
председательствующего судьи Полиёвой О.М.,
при секретаре судебного заседания Яровой А.К.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску У..... В.В.
к ООО «Южный Строительный Альянс» о взыскании компенсации за неиспользованный
отпуск, обязать внести запись об увольнении в трудовую книжку в соответствии с
требованиями ТК РФ, взыскании неполученного заработка и компенсации морального
вреда,

У С Т А Н О В И Л:

У..... В.В. обратился в суд с иском к ООО «ЮСА» о взыскании ущерба,
причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться, задержкой
выдачи работодателем трудовой книжки, компенсации морального вреда. В обоснование
исковых требований указал, что с <дата> он работал в ООО «ЮСА» каменщиком 5
разряда. <дата> он подал заявление об увольнении, но приказ о его увольнении
ответчиком издан не был, расчетные денежные средства ему не выплачены, трудовая
книжка не выдана. <дата> он обратился в трудовую инспекцию, после чего от ответчика
было получено письмо о том, что он будет уволен в течение двух дней согласно
составленному акту за прогул. Действиями ответчика ему причинены нравственные и
физические страдания. В связи с чем, просит суд взыскать с ответчика материальный
ущерб, причиненный ему в результате незаконного лишения возможности трудиться,
задержкой выдачи трудовой книжки, взыскать компенсацию морального вреда в размере
<данные изъяты> руб.

В ходе рассмотрения дела, истец в порядке ст. 39 ГПК РФ неоднократно уточнял
исковые требования, и в окончательной редакции просил суд взыскать с ответчика
компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме <данные изъяты> руб., не полученный
заработок за период с <дата> по <дата> в сумме <данные изъяты> руб., обязать ответчика
внести в трудовую книжку формулировку причины увольнения: «<дата> Уволен по
инициативе работника. Ст. 80 Трудового кодекса РФ» или указать в точном соответствии
с Трудовым кодексом «<дата>. Уволен по инициативе работодателя ст. 81 ч. 6 (а)
Трудового кодекса РФ», взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в сумме
<данные изъяты> руб.

В судебном заседании истец У..... В.В. доводы уточненного искового заявления
поддержал, пояснив, что в ООО «ЮСА» он работал с <дата> по <дата> в должности
каменщика 5 разряда, уволен <дата> за прогул. С заявлением об увольнении по
собственному желанию он обратился <дата> <дата> ему была выплачена задолженность
по заработной плате в сумме <данные изъяты> руб. Однако расчетные и трудовая книжка
выданы не были. О том, что у него имеются прогулы, он узнал <дата> из письма
Генерального директора ООО «ЮСА» ФИОЗ. После обращения в трудовую инспекцию
его уволили. Прогоулов он не совершал, на работу не ходил, поскольку писал заявление на
увольнение по собственному желанию. Фактически заработная плата у него была не менее
<данные изъяты> руб. в день, что полностью соответствует расценкам, указанных в
справке-наряде и последующей выплате ему заработанных денежных средств. Размер
оклада, указанный в трудовом договоре не соответствует действительности, поэтому
размер денежной компенсации за неиспользованный отпуск, а также размер заработной
платы за то, что ответчиком неправильно указана формулировка его увольнения, он

определил исходя из общей суммы полученных у ответчика денежных средств за весь период работы, поскольку они являются его заработной платой. Работы, указанные в справке-наряде, выполнялись не лично им, а нанятой им бригадой «шабашников», которым он платил зарплату из полученных денег. Эти «шабашники» - 5-6 человек у ответчика официально не работали, он их находил сам и привлекал к работе. Деньги за выполненные работы по наряду-заказу он получил в полном объеме. Также при поступлении на работу к ответчику, он давал другую трудовую книжку, которую ответчик возможно утратил, взамен оформил другую трудовую книжку с одной записью о работе у ответчика, которую ему и выдали после увольнения. Просил иски удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика Чигрина Л.Н., действующая по доверенности от <дата>, иски не признала, указав, что по требованиям о признании несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения, о несоответствии дисциплинарного взыскания нормам Трудового кодекса РФ, о взыскании неполученного У..... В.В. заработка за период с <дата> по <дата> в сумме <данные изъяты> руб., пропущен срок для обращения в суд, поскольку согласно ст. 392 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Трудовая книжка работнику У..... В.В. была выдана <дата>, а требования о признании несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения, о несоответствии дисциплинарного взыскания нормам Трудового кодекса РФ, о выплате неполученного У..... В.В. заработка за период с <дата> по <дата> в сумме <данные изъяты> руб. были заявлены У..... В.В. <дата>, т.е. спустя 2 месяца и 21 день после получения трудовой книжки на руки. Срок обращения в суд с вышеуказанными требованиями пропущен У..... В.В. без уважительных причин.

Кроме того, У..... В.В., обращаясь с требованием о признании несоответствующей законодательству формулировки основания увольнения, не указывает, в чем именно формулировка увольнения, указанная в трудовой книжке, не соответствует трудовому законодательству. В трудовой книжке У..... В.В. ООО «ЮСА» была занесена запись об увольнении в точном соответствии с нормой пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

У..... В.В. с <дата> по дату увольнения не выходил на работу. Прораб ФИО8. неоднократно писал служебные записки на имя директора ФИО3 о том, что каменщик 5-го разряда У..... В.В. по невыясненным причинам отсутствует, также составлялись акты об отсутствии работника на рабочем месте. <дата> ООО «ЮСА» на имя У..... В.В. было направлено уведомление с просьбой явиться в офис предприятия и написать объяснительную о причинах отсутствия на работе, указав уважительные причины не выхода на работу. Это уведомление было получено У..... В.В. <дата> Однако каких-либо объяснений по поводу отсутствия на рабочем месте У..... В.В. не было представлено.

<дата> ООО «ЮСА» в адрес У..... В.В. был направлен акт № от <дата>, а также повторное уведомление № от <дата> Данные документы были получены У..... В.В. <дата>, объяснений от работника не поступило. После чего, У..... В.В. был уволен за прогул. Никаких заявлений об увольнении по собственному желанию от У..... В.В. не поступало.

<дата> ООО «ЮСА» было направлено уведомление № от <дата>, расчетный листок, приказ об увольнении работника. В уведомлении У..... В.В. сообщалось, что ему необходимо явиться в бухгалтерию ООО «ЮСА» для получения трудовой книжки, а в случае невозможности её получения в 5-тидневный срок в письменной форме сообщить о согласии на отправку её по почте. Помимо этого, в предварительном судебном

заседании, состоявшемся <дата> представителем ООО «ЮСА» работнику также были вручены копии уведомления № от <дата>, расчетного листка, приказа об увольнении работника.

Однако за трудовой книжкой У..... В.В. не пришел, поэтому представитель ООО «ЮСА» вынужден был вручить её в судебном заседании, состоявшемся <дата>

Что касается требований о выплате компенсации за неиспользованный отпуск в сумме <данные изъяты> руб., о выплате неполученного заработка за период с <дата> по <дата> в сумме <данные изъяты> руб., то при расчете вышеуказанных требований У..... В.В. неправомерно включает сумму, полученную его бригадой на основании справки-наряда.

На основании справки-наряда, между ООО «ЮСА» и У..... В.В. имели место подрядные отношения, где У..... В.В. выступал в качестве бригадира в составе бригады 5-6 человек. Таким образом, оплата денежных средств по справке-наряду распределялась между бригадиром - У..... В.В. и рабочими.

Требования У..... В.В. о выплате компенсации являются необоснованными, так как подрядные отношения, состоявшиеся между У..... В.В. (бригадиром) и ООО «ЮСА» не имеют никакого отношения к трудовым правоотношениям, основанным на трудовом договоре № от <дата>, которым установлена тарифная ставка в размере <данные изъяты> руб. в час. Компенсация за неиспользованный отпуск была рассчитана в соответствии с трудовым договором и в день увольнения была переведена в адрес истца почтовым переводом.

Требование о выплате неполученного У..... В.В. заработка за период с <дата> по <дата> в сумме <данные изъяты> руб. в связи с несоответствием формулировки причины увольнения, также не подлежат удовлетворению, поскольку являются необоснованными. Просила в удовлетворении иска отказать в полном объеме.

Изучив материалы гражданского дела, заслушав участвующих в деле лиц, свидетелей, суд считает, что исковые требования не подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

Каждый гражданин Российской Федерации согласно пункту 1 статьи 37 Конституции РФ имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Согласно ст. 15 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ, трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора является работодатель и работник.

Наличие между сторонами трудовых отношений в обязательном порядке влечёт за собой заключение трудового договора.

Во всех случаях заключаемый трудовой договор должен быть в соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ оформлен в письменной форме в двух экземплярах по одному каждой из сторон.

Как установлено в судебном заседании, с <дата> У..... В.В. был принят на работу в ООО «Южный Строительный Альянс» на должность каменщика 5 разряда с тарифной ставкой <данные изъяты> руб. в час, что подтверждается трудовым договором № от <дата> (л.д.7).

Приказом директора ООО «Южный Строительный Альянс» № от <дата> У..... В.В. был уволен с занимаемой должности по п. 6-а ст. 81 ТК РФ за грубое нарушение трудовых обязанностей - прогул (л.д.24).

Основанием для обращения У..... В.В. с настоящим иском в суд послужило незаконное, по его мнению, отсутствие приказа о его увольнении после подачи им <дата> заявления об увольнении по собственному желанию, удержание работодателем трудовой книжки, невыплата расчетных сумм при увольнении. Прогула он не совершал, на работу не выходил, считая себя уволенным.

В соответствии с пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях 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).

В силу разъяснений, приведенных в пункте 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> № «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой [статьи 81](#) ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

Так, в ходе судебного разбирательства истец пояснил, что <дата> он обратился к работодателю с заявлением об увольнении с <дата> и полагал, что между сторонами трудовых правоотношений достигнуто согласие о его увольнении именно с этой даты.

Вместе с тем, в случае подачи работником заявления об увольнении по собственному желанию, на него распространяются положения части 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ, согласно которым 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.

Цель указанного предупреждения состоит в том, чтобы работодатель имел возможность принять меры, обеспечивающие замену увольняющегося работника другим работником.

При этом, в случае совершения работником в установленный действующим законодательством срок предупреждения об увольнении дисциплинарного проступка, не исключается возможность его привлечения к дисциплинарной ответственности, в том

числе в виде увольнения. Поэтому работник, оставивший работу до истечения установленного срока, может быть уволен по инициативе работодателя за прогул по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

В силу положений абз. 2 ст. 80 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Как следует из материалов дела, в обоснование исковых требований истец утверждает, что между ним и работодателем было достигнуто соглашение относительно его увольнения с <дата>

Вместе с тем доказательств, объективно и бесспорно подтверждающих то обстоятельство, что между работником и работодателем было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора с <дата>, истцом в ходе судебного разбирательства не представлено. На его заявлениях об увольнении по собственному желанию с <дата> отсутствует резолюция руководителя предприятия об увольнении истца с этой даты (л.д.77-78). Приказ работодателем об увольнении с <дата> не издавался. Действия же работодателя, в том числе, неоднократное направление в адрес истца уведомлений с предложением дать письменные объяснения по факту отсутствия на рабочем месте с <дата> свидетельствуют о недостижении сторонами спорных правоотношений согласия в части даты увольнения У..... В.В. с <дата> (л.д. 23-42). В связи с чем, судом отклоняются доводы истца о достижении сторонами трудовых отношений согласия относительно даты его увольнения.

Как следует из материалов дела, работодателем <дата> и <дата> в адрес истца направлялись уведомления о необходимости предоставить объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте с <дата> (л.д. 26,28,29,30,32). Однако такие объяснения истцом представлены ответчику не были, в связи с чем, работодателем составлен соответствующий акт от <дата> (л.д.27), а также акты об отсутствии работника на работе от <дата>, от <дата>, <дата>, <дата>, <дата> (л.д.34,36,38,40,42). Письмом от <дата> работодателем истцу был направлен приказ об увольнении, сообщено о перечислении расчетных денежных средств почтовым переводом и предложено явиться для получения трудовой книжки либо дать согласие на отправку трудовой книжки по почте (л.д.22-23).

Допрошенный в судебном заседании свидетель ФИО5 показал, что он работает прорабом в ООО «ЮСА» с <дата> Истец работал каменщиком и находился у него в подчинении. Кроме того, истец выполнял и другие работы. Заработную плату Ушаков В.В. получал, исходя из объема выполненной работы. Он заполнял справку-наряд в <дата>., когда велись работы на втором этаже объекта, расположенного по <адрес> в <адрес>, проставлял в наряде суммы выполненных работ. Кроме истца на объекте работали еще 5-6 человек. Это были сварщик, крановщик, подсобник, бетонщик и другие рабочие. Суммы, указанные в справке-наряде, были рассчитаны на все звено рабочих. С <дата> истец и его звено на работу не выходили, У..... В.В. на работе не было, о чем он писал докладные записки.

Допрошенный в судебном заседании свидетель ФИО6 показал, что он работает заместителем директора ООО «ЮСА» с <дата> У..... В.В. работал в бригаде каменщиков, состоящей из 10 человек, был бригадиром. С ним был заключен трудовой договор. Оплата работы начислялась исходя из объема выполненных работ. В <дата> истец получил все денежные средства за работу, указанные в справке-наряде, в сумме <данные изъяты> руб. и должен был из этих денежных средств рассчитаться с бригадой, т.к. сумма, выданная У..... В.В., предназначалась всей бригаде. У ООО «ЮСА» имелась перед истцом задержка по выплате заработной платы, но в настоящее время У..... В.В. выплачена заработная плата в полном объеме. В ООО «ЮСА» имеются ведомости, в которых стоит подпись истца в получении денежных средств. <дата> У..... В.В. и его

бригада ушли с объекта, и другую работу он не выполнял. По собственному желанию истец не собирался увольняться, т.к. считал, что с ним не рассчитались.

Оснований сомневаться в правдивости показаний свидетелей, у суда не имеется.

Показания допрошенных свидетелей согласуются с исследованными в судебном заседании доказательствами, в том числе, служебными записками ФИО5 от <дата>, <дата>, <дата>, <дата>, актами о его отсутствии на работе от <дата>, <дата>, <дата>, <дата>, <дата>, <дата>, табелями учета рабочего времени (л.д.30-40,65-76), ведомостью и списками о выплате заработной платы (л.д.93-97).

Как следует из показаний свидетелей, У..... В.В. на работу после <дата> не выходил. При этом уважительных причин отсутствия на рабочем месте в течение всего рабочего времени У..... В.В. не представил.

Таким образом, в судебном заседании бесспорно установлено, что с <дата> У..... В.В. на работу не выходил, т.е. имел место прогул со стороны работника, что явилось основанием для привлечения его работодателем к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Сфера действия трудового законодательства - трудовые и непосредственно связанные с ними отношения; сфера действия гражданского законодательства - имущественные и связанные с ими неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности и их участников.

В соответствии со статьей 420 ГК РФ договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Таковыми договорами гражданско-правового характера, связанными с выполнением работ, оказанием услуг, в частности, является договор подряда (ст. 702 ГК РФ).

Условием договора подряда является выполнение подрядчиком определенной работы, завершающейся имеющим о вещественную форму результатом. Обязанность подрядчика - выполнить по заданию заказчика такую работу и сдать ее результат заказчику, обязанность заказчика - принять и оплатить результат работы.

Запрета на выполнение подрядных работ в период действия трудовых отношений, законодателем не установлено.

Как следует из материалов дела и установлено в судебном заседании, <дата> была оформлена справка-наряд на выполнение работ на объекте по <адрес> общей стоимостью <данные изъяты> руб., в котором определены работы, подлежащие выполнению, их объем, расценки работ и общая сумма оплаты, указан бригадир У..... В.В. (л.д.91). Оплата по данной справке-наряду произведена ответчиком в полном объеме, что подтверждается подписью У..... В.В. на оборотной стороне справки-наряда и в судебном заседании им не оспаривалось (л.д.92).

Учитывая не постоянный характер работ по строительству одного объекта, заключение договора подряда для их выполнения в форме справки-наряда суд находит правомерным и правоотношения, вытекающие из указанного договора, регулируются нормами гражданского законодательства.

В данном случае истец своими силами, а также с привлечением иных граждан и в течение своего свободного времени по своему усмотрению выполнял обязательства, предусмотренные договором подряда.

Следовательно, выплаты по указанному договору подряда по смыслу ст. 129 ТК РФ не являются оплатой труда.

Ссылка истца на то, что работы, указанные в справке-наряде он выполнял в свое рабочее время, также не свидетельствует о наличии задолженности, на которую указывает истец.

В соответствии со 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.

В обоснование своих требований о наличии и размере задолженности по оплате компенсации за неиспользованный отпуск и неполученного заработка за период с <дата> по <дата>, Ушаков В.В. ссылается на то, что все полученные у ответчика денежные средства являются его заработной платой, поэтому и должны учитываться при проведении соответствующих расчетов.

Однако, допустимых доказательств, свидетельствующих о том, что У..... В.В. не верно рассчитана компенсация за неиспользованный отпуск в размере <данные изъять> руб. и имеется задолженность в размере <данные изъять> руб., а также изменения тарифной ставки, установленной в трудовом договоре истца при приеме его на работу в размере <данные изъять> руб. в час, истцом суду не представлено, в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ, возлагающей на него предоставление доказательств в обоснование своих доводов.

Требования истца о выплате неполученного заработка за период с <дата> по <дата> в сумме <данные изъять> руб., поскольку ответчиком внесена в трудовую книжку неправильная запись о его увольнении, также не подлежат удовлетворению, поскольку, как установлено в судебном заседании, трудовой договор, заключенный между ООО «Южный Строительный Альянс» и У..... В.В. был расторгнут <дата> <дата> ООО «ЮСА» истцу было направлено уведомление, в котором сообщалось о необходимости явки У..... В.В. в бухгалтерию ООО «ЮСА» для получения трудовой книжки, а в случае невозможности ее получения в 5-тидневный срок в письменной форме сообщить о согласии на отправление ее по почте - уведомление №, исх. от <дата>, что соответствует требованиям ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ (л.д.22-23). Но У..... В.В. за получением трудовой книжки не явился, о согласии на отправление трудовой книжки по почте не сообщил.

Согласно ст. ст. 84.1 и 140 ТК РФ в день прекращения трудового договора (увольнения работника) работодатель - организация или индивидуальный предприниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет по зарплате. Причем днем прекращения работы является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним согласно закону сохранилось место работы (должность).

Задержка выдачи трудовой книжки работнику, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения влекут за собой согласно ст. 234 ТК РФ не только возвращение работнику трудовой книжки (с исправлением записи в ней), но и оплату за время вынужденного прогула за весь период задержки выдачи трудовой книжки.

Такую ответственность за задержку выдачи трудовой книжки работодатель не несет в следующих случаях:

1) при несоответствии последнего дня работы с днем оформления (прекращения) трудовых отношений при увольнении работника за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) или при увольнении работника, осужденного судом к наказанию, исключающему продолжение работы (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

2) при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ);

3) когда невозможно выдать работнику трудовую книжку в связи с его отсутствием либо его отказом от ее получения. В этом случае работодатель обязан направить работнику уведомление (в день увольнения) о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Но если задержка выдачи трудовой книжки связана с иными причинами, то работник несет материальную ответственность.

О неправильной или не соответствующей законодательству формулировке основания и (или) причины увольнения свидетельствуют записи в трудовой книжке работника. На работодателя возлагается обязанность возместить работнику материальный

ущерб только в случае, если такая формулировка причины увольнения препятствовала поступлению на новую работу.

В соответствии с положениями [п. 5.3](#) Инструкции по заполнению трудовых книжек и [п. 16](#) Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 19.05.2008), при прекращении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт [статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации либо иные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные законодательством.

Доказательств того, что указанная ответчиком в трудовой книжке истца формулировка причины увольнения - «Уволен за прогул, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» (л.д.84) создала истцу препятствия для трудоустройства, в ходе судебного разбирательства установлено не было и истцом не предоставлено. Напротив, по убеждению суда, указанная ответчиком формулировка причины увольнения истца полностью соответствует требованиям закона.

Таким образом, в судебном заседании бесспорно установлено, что работодатель не препятствовал истцу в получении трудовой книжки и не уклонялся от ее выдачи, а также указанная в трудовой книжке формулировка причины увольнения не препятствовала истцу в трудоустройстве.

Также истцом не представлено доказательств того, что при поступлении на работу он предоставил ответчику другую трудовую книжку, которая была ответчиком утрачена, а взамен оформлена новая трудовая книжка, поскольку как следует из книги учета движения трудовых книжек и вкладыша в них, при поступлении истца на работу ответчиком была оформлена трудовая книжка, которая после увольнения истца была ему выдана (л.д.61-63).

В судебном заседании представитель ответчика заявляла возражения относительно пропуска срока обращения в суд за разрешением трудового спора. В обоснование своих возражений, представитель ответчика указала, что по требованиям о признании несоответствующему законодательству формулировки причины увольнения, о выплате утраченного заработка за период с <дата> по <дата> истцом пропущен месячный срок для обращения в суд. Трудовую книжку истец получил <дата>, а указанные требования заявил <дата>, т.е. спустя 2 месяца и 21 день. Представитель ответчика просит суд отказать в удовлетворении данных требований по причине пропуска истцом срока исковой давности.

В силу [ч. 1 ст. 392](#) ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом.

Истец У..... В.В. считает, что срок давности им пропущен не был, т.к. о формулировке причины увольнения, указанной в трудовой книжке истца, он узнал только после ее получения и трехмесячный срок им пропущен не был. По спору о выплате заработной платы он обращался в суд еще в <дата> и <дата>., но исковые заявления ему были возвращены. Требований о восстановлении на работе, он не заявляет.

По мнению суда, в данном случае подлежит применению 3-х месячный срок на обращение в суд с заявленными требованиями, который истцом пропущен не был.

Поскольку судом не установлено нарушений прав истца действиями ответчика, не подлежат удовлетворению и требования о взыскании компенсации морального вреда.

В связи с чем, оснований для удовлетворения исковых требований У..... В.В. не имеется.

Руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд
Р Е Ш И Л:

В удовлетворении исковых требований У..... В.В. к ООО «Южный Строительный Альянс» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, обязать внести запись об увольнении в трудовую книжку в соответствии с требованиями ТК РФ, взыскании неполученного заработка и компенсации морального вреда, - отказать.