

МЕЩАНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД Г.МОСКВЫ

Истец: С.Н.А.

115522, г. Москва, Пролетарский пр-т, д. 7, кв. 148

Представитель Истца: Хоруженко А.С.

для корреспонденции:

Юридическое бюро «Moscow legal»

г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15

<http://msk-legal.ru>

тел: 8(495)664-55-96

Ответчик: ООО «О.»

129110, г. Москва, Проспект Мира, д. 36, стр. 1

Прокуратура

Исковое заявление

о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, аннулировании записи об увольнении в трудовой книжке, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда

«01» апреля 2014 года ООО «О.» заключило трудовой договор со С.Н.А. Истец был принят на должность менеджера по развитию бизнеса в отдел продаж по работе с корпоративными клиентами с окладом 100000 руб.

За весь период работы в ООО «О.» Истец ни разу не привлекался к дисциплинарной ответственности, и имеет исключительно высокие показатели эффективности. В ходе исполнения своих служебных обязанностей Истец непосредственно принимал участие в проекте «С.», благодаря активной работе был выигран тендер, подписан договор общей суммой около 880 тыс. евро, в мае 2015 года планируется подписание дополнительного соглашения на сумму около 950 тыс. евро. Кроме того, в ходе работы по проекту «С.» был подписан договор на услуги, планировочные решения. Качество работы Истца, в том числе, было отмечено рекомендательными письмами АНООВПО «С.» и компанией «С.» (Приложение № 2).

Однако с октября 2014г. Истец стал подвергаться нападкам, в том числе личного характера, со стороны директора по продажам М.Т.. Характер данных претензий был исключительно формальный и обуславливался мотивами личной неприязни. Так, основным критерием низкого качества работы было то, что у Истца «не горят глаза».

«13» октября 2014г. С.Н.А. была вызвана коммерческим директором компании Ю.И.С. и директором по продажам М.Т.. В ходе встречи Истцу было сказано, что «Собранием акционеров было принято решение, что она больше не может продолжать работать в компании и что она не прошла шестимесячный испытательный срок». Сразу после этого М.Т. разослала по компании письмо следующего содержания: «Уважаемые коллеги, Хотела сообщить, что С.Н.А. не прошла испытательный срок и с сегодняшнего дня не работает в нашей компании» (Приложение № 3)

С.Н.А. была шокирована этой новостью, испытала глубокие эмоциональные переживания, многие работники компании видели, как она плакала.

Через несколько часов С.Н.А. была вызвана сотрудником кадрового подразделения К.Е. В ходе разговора Истцу было предложено написать заявление по собственному желанию, чтобы «не портить трудовую книжку и иметь, в дальнейшем, возможность трудоустроиться». С целью уволить Истца «в один день» ему было, в ультимативной

форме, сказано о необходимости написать заявление об увольнении «задним числом». По указанию работодателя Истец был вынужден поставить на заявлении об увольнении дату «01» октября 2014 г., хотя реально заявление было написано «13» октября 2014г. Сразу после этого работнику выдали трудовую книжку с соответствующей записью.

«24» октября 2014г. Истец, осознав нарушение своих прав, направил в адрес работодателя письма (заявления) об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, кроме того, была составлена и направлена соответствующая телеграмма (Приложение № 4). Однако до настоящего момента Ответчик никак не отреагировал и не восстановил Истца на работе. Исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

На основании изложенного считаю, что увольнение Истца было произведено под давлением и незаконно.

В соответствии с ч. 1 ст. 394 ТК РФ, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В силу ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Согласно ч.1 ст. 55 ГПК РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов.

Согласно ст. 77 ГПК РФ лицо, представляющее аудио- и (или) видеозаписи на электронном или ином носителе либо ходатайствующее об их истребовании, обязано указать, когда, кем и в каких условиях осуществлялись записи.

Так 24 октября 2014 г. гр. П.А.В., супруг С.Н.А., с помощью телефон IPHONE 4S произвел видеозапись разговора Истца с Ответчиком. Видеозапись была произведена по адресу проживания Истца: г. Москва, ул. Тимирязевская 30/2 кв.27, 24 октября 2014 г.

Так как видеозапись позволяет идентифицировать личность, соответственно имеет место обработка биометрических персональных данных (ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»), которая правомерна лишь в том случае, если было получено согласие личности. Такое согласие П.А.В. предварительно получил от С.Н.А.

Материалы видеозаписи представлены на флешкарте (Приложение № 5). Файлы, содержащие видеозапись с телефона представлены в формате *.MOV.

Файл «Сотрудник кадров К.Е..MOV», расположен в корневом каталоге флешкарты. Файл содержит видеозапись звонка Истца. Продолжительность записи 03:43 минуты. Так в промежутке между 1:39 – 1:45 записи С.Н.А. просит подтвердить К.Е.В. о дате своего увольнения и дате написания заявления 13 числа. На вопрос о дате, которая была поставлена на заявлении, К.Е.В. сказала – «Надо отсчитать от даты написания две

недели». Таким образом, Ответчик подтверждает факт написания Истцом заявления об увольнении в день увольнения, а также тот факт, что дата на заявлении была умышленно поставлена на две недели раньше.

Файл «Управляющий партнер Н.М..MOV», расположен в корневом каталоге флешкарты. Файл содержит видеозапись звонка Истца по. Продолжительность записи составляет 25:47 минут. На записи зафиксирован разговор Истца с представителем Ответчика – Н.М., занимающим должность партнера. В ходе разговора представитель Ответчика подтверждает, что решение об увольнении было принято сотрудниками Ответчика коллегиально, в составе М.Т., Ю.И., Н.М. На 20:40 мин. Ответчиком было заявлено - «Я принимал решение об увольнении, я согласен с моими коллегами по поводу этого решения, которое они приняли».

Файлы «Коммерческий директор Ю.И.ч.1» и «Коммерческий директор Ю.И.ч.2» расположены в корневом каталоге флешкарты. Файлы содержат видеозапись звонка Истца. Продолжительность записи 11:39 и 06:11 минут соответственно. В ходе разговора коммерческим директором Ответчика, в том числе, было указано, что Истец не прошла испытательный срок, который в компании составляет 6 (Шесть) месяцев – 0:50 мин. файла «Коммерческий директор Ю.И.2».

Таким образом, указанные записи подтверждают, указанные выше факты, а именно: увольнение было произведено по инициативе работодателя, формулировкой увольнения было «не прохождение 6-ти месячного испытательного срока», заявление об увольнении было написано под давлением, непосредственно в дату увольнения 13 октября 2014 года.

В целях предоставления, указанных видеозаписей они были перенесены с телефона на флешкарту для удобства использования и возможности приобщения к материалам гражданского дела.

2. Учитывая п. 5.4. Трудового договора № OS0000008 от 01.04.2014г., а также руководствуясь Схемой вознаграждения продавца «О.», Истец имеет право на получение премии в размере 2.25 % от суммы договора по «С.», так как Истцом была проведена вся необходимая работа по подготовке и прохождению тендера и заключению контракта. Так сумма контракта составила 880 тыс. евро, соответственно Истцу причитается премия в размере 22000 евро, что на дату подачи Искового заявления эквивалентно 1272865 руб.

В силу ст. 2 Трудового кодекса РФ к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относятся и принципы равенства прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В силу ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (п. 1 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

3. Кроме того, Истцу был нанесен моральный вред, выраженный в глубоких переживаниях, связанных с невозможностью трудиться. Моральный вред оценивается в размере 50000 руб. Размер компенсации морального вреда определяется судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных нравственных или физических страданий, степени вины причиненного вреда, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

4. Ввиду того, что Истец не обладает необходимыми знаниями и ему было бы сложно отстаивать свои интересы в суде по защите своих прав, для оказания юридической помощи, проведению анализа всех документов, необходимых для подачи искового заявления в суд был заключен соответствующий Договор №б/н от 24.10.2014г. на оказание юридический услуг. Статья 3.1 договора предусматривает, что стоимость услуг составляет 30000 рублей.

При обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе с исками о восстановлении на работе, работники освобождаются от уплаты госпошлины и иных судебных расходов (ст. 393 ТК РФ, подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ и подп. 1 п. 1 ст. 89 ГПК РФ). Освобождение работника от судебных расходов при рассмотрении трудового спора направлено на обеспечение его права на судебную защиту с целью предоставления ему равного с работодателем доступа к правосудию (Определение КС РФ от 13.10.2009 № 1320-О-О). Работодатель не освобождается от обязанности нести судебные расходы по трудовым спорам. Издержки суда, связанные с рассмотрением дела, и госпошлина, от уплаты которых истец освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований (п. 1 ст. 103 ГПК РФ и подп. 8 п. 1 ст. 333.20 НК РФ).

В целях досудебного урегулирования спора Истцом направлялись соответствующие претензии в адрес Ответчика (Приложение № 6), однако ответа на них до настоящего момента не последовало.

На основании вышеизложенного прошу Суд:

1. Приказ ООО «О.» от 13.10.2014г. № 42/14-к о расторжении трудового договора со С.Н.А., по п.3 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, отменить.
2. Восстановить С.Н.А. в должности менеджера по работе с корпоративными клиентами.
3. Аннулировать запись об увольнении в трудовой книжке Истца.

4. Взыскать с Ответчика размер среднего заработка Истца за время вынужденного прогула в период с 13 октября 2014г. по дату вынесения судом соответствующего решения.
5. Взыскать с Ответчика премию в размере 1272865 руб.
6. Взыскать с ответчика судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 30000 рублей.
7. Взыскать с Ответчиков убытки в размере 1000 рублей, взысканные по тарифу за оформление Ответчика денежные средства в качестве компенсации морального вреда в размере 50000 руб.
8. Взыскать с Ответчиков судебные расходы, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.
9. О дате и времени судебного заседания прошу уведомлять в адрес юридического бюро «Moscow legal», г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15, <http://msk-legal.ru>

Приложения:

1. Копия искового заявления – 2 экз.
2. Копия рекомендательных писем.
3. Копия электронного письма.
4. Копия телеграммы в адрес Ответчика.
5. Флешкарта с видеозаписями.
6. Копия претензии.
7. Копия доверенности на представителя.
8. Выписка из ЕГРЮЛ (7 стр.) (<http://msk-legal.ru>)

Истец

С.Н.А.

«13» ноября 2014 г.