



## РЕШЕНИЕ ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1 февраля 2013 года

г. Казань

Советский районный суд г. Казани в составе:  
председательствующего судьи Тархановой С.И.,  
при секретаре судебного заседания Брутян И.А.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении суда гражданское дело по иску Кожевникова Григория Владимировича к Обществу с ограниченной ответственностью «ТрансТехСервис-24» об изменении формулировки причины и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, задолженности по оплате труда, компенсации морального вреда,

### УСТАНОВИЛ:

Кожевников Г.В. обратился в суд с вышеуказанным иском к ООО «ТрансТехСервис-24», в обоснование своих требований ссылаясь на то, что на основании приказа № 92 от 23 декабря 2010 года он был принят на работу в автосалон ответчика по продаже автомобилей на должность продавца-консультанта. 1 апреля 2012 года он был переведен на должность старшего продавца-консультанта на основании приказа № 12/1 от 30 марта 2012 года. Приказом ответчика № 46-к от 17 сентября 2012 года истец был уволен на основании п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ – в связи с совершением виновных действий работником, которые дали основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. В то же время за период работы у ответчика истец не имел нареканий со стороны работодателя, был повышен в должности, неоднократно становился лучшим работником по итогам месяца и был лучшим работником по итогам 2011 года. Истец считает, что основание, по которому он был уволен, является незаконным, противоречит действующему законодательству, поскольку его виновные действия не доказаны. В обоснование увольнения работодатель сослался лишь на запись камеры видеонаблюдения, где показано как истец выносит автомобильные покрышки из салона. По данному делу прокуратурой Советского района г. Казани также проводится проверка. Однако виновность истца в хищении колес, так же как и сам факт их хищения не доказаны. Во время проведения проверки работодатель заставил истца взять административный отпуск за свой счет с 30 августа 2012 года по 17 сентября 2012 года, тем самым не допустив истца к работе. На заявление истца от 18 сентября 2012 года о предоставлении договора о материальной ответственности, положения о премировании, приказа об увольнении работодатель ответил отказом. Кроме того, работодатель необоснованно лишил истца премии за август 2012 года

на 100 %, при этом с соответствующим приказом истца не ознакомили. На основании изложенного истец просит суд обязать ответчика внести изменения в трудовую книжку истца в записи № 7 от 17.09.2012 года, указать вместо «уволен в связи с совершением виновных действий работником, которые дали основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя» - п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, на «уволен по собственному желанию» - ст. 80 Трудового кодекса РФ, обязать ответчика изменить дату увольнения истца на дату вынесения решения судом, взыскать с ответчика в пользу истца средний заработок за все время вынужденного прогула в сумме 40 000 руб. начиная с 30 августа 2012 года, взыскать с ответчика премию за августа месяц в размере 49 791 руб., взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 15 000 руб.

В судебном заседании истец и его представитель исковые требования поддержали, просили удовлетворить, пояснили, что когда клиент, приехавший из Магнитогорска, покупал автомобиль, возникли трудности с выдачей ему автомобиля, выдача задержалась на один день, клиент был вынужден снять гостиницу. Когда клиент приехал на следующий день опять возникли трудности, в этот раз по оплате заказа. Клиенту в подарок за покупку автомобиля должны были быть еще переданы колеса, покупатель об этом не знал, так как сумма за подарок была включены в стоимость автомобиля, при этом колес на момент покупки автомобиля на складе не было, клиент был уже недоволен, в связи с чем истец принял решение его не задерживать и отпустить, а колеса потом отправить за свой счет, поскольку заработная плата истца зависит от степени удовлетворения клиента. Сразу отправить колеса истец не смог, так как у него было много работы. В один из дней он подошел к начальнику охраны и сообщил, что ему необходимо оправить колеса клиенту, после чего загрузил колеса в свой автомобиль и отвез их к себе домой на хранение. На следующий день работодатель обнаружил пропажу колес, но колеса, которые искали пропали уже год назад. Истец привез им колеса, находившиеся у него дома, и показал, что это не те колеса. Присваивать колеса у истца умысла не было. Он планировал их отправить клиенту через транспортную компанию.

Представитель ответчика в судебном заседании исковые требования не признала, пояснила, что должность истца согласно должностной инструкции относилась к категории руководителей, ему подчинялись продавцы-консультанты, он являлся материально ответственным лицом, утрата доверия со стороны работодателя основана на фактах совершения работником виновных действий, установленных в результате служебного расследования. Истец не имел права самостоятельно отправлять колеса клиенту, для этого есть соответствующие сотрудники салона. Кроме того, в нарушение служебных инструкций истец вывез колеса с территории салона на тестовом автомобиле. Процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности работодателем была соблюдена полностью. Премия является одним из примеров поощрения работника за трудовые заслуги, ее выплата относится к исключительной компетенции работодателя, условие об обязательной выплате премии в трудовом договоре отсутствует, отпуска без

сохранения заработной платы были предоставлены истцу на основании его личных письменных заявлений.

Исследовав письменные материалы дела, выслушав пояснения сторон, участвующих в деле, суд приходит к следующему.

В соответствии с п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

В силу ст. 21 ТК РФ, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.

Согласно пункту 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Судом установлено, что приказом № 92 от 23 декабря 2010 года истец был принят ответчиком на работу в автосалон по продаже автомобилей на должность продавца-консультанта.

1 апреля 2012 года, на основании приказа № 12/1 от 30 марта 2012 года, истец был переведен на должность старшего продавца-консультанта.

Согласно должностной инструкции старшего продавца-консультанта / продавца-консультанта автосалона, утвержденной Директором ООО «ТрансТехСервис-24» 22 сентября 2009 года, к основным обязанностям данных работников, в частности, относятся: информирование клиентов о проводимых акциях (п. 2.2.), ведение установленных учета и отчетности по выполняемой работе, в том числе составление отчетов о контактах с клиентами, ведение журнала поездок (п. 2.9.). Дополнительно старший продавец-консультант обязан осуществлять координацию и методическое руководство продавцами-консультантами (п. 2.11.), а во время отсутствия начальника автосалона исполнять его обязанности (п. 2.12.) (л.д. 55-56). С данной инструкцией истец был ознакомлен, что подтверждается листком ознакомления (л.д. 57).

В соответствии с п. 7.1. заключенного между истцом и ответчиком трудового договора № 90 от 23 декабря 2010 года, ежемесячная заработная плата работника устанавливается из:

- системы оплаты труда (повременно-премиальная);
- должностного оклада (почасовой тарифной ставки) в размере 4 700 руб.;
- компенсационных и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренных внутренними локальными актами работодателя (л.д. 58-59).

Впоследствии, между истцом и ответчиком было заключено дополнительное соглашение б/н к трудовому договору № 90 от 23 декабря 2010 года, согласно которому п. 7.1. трудового договора изложен в новой редакции: «Условия оплаты труда работника. Ежемесячная заработная плата работника устанавливается из: Оклада по дням 6 700 руб., а также из компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных внутренними локальными актами» (л.д. 60).

1 апреля 2012 года между истцом и ответчиком был заключен Договор о полной индивидуальной материальной ответственности (л.д. 61).

29 июня 2012 года в г. Уфа между ООО «ТрансТехСервис-24», ООО «Лизинговая компания УРАЛСИБ» и ООО «СтройМет» был заключен Договор № УФА-1026-12ДКП поставки (купли-продажи) имущества, в соответствии с которым ООО «ТрансТехСервис-24» обязалось передать в собственность ООО «Лизинговая компания УРАЛСИБ» новый автомобиль марки «Volkswagen Touareg», VIN № Кузова XW8ZZZ7PZCG009774. 4 августа 2012 года указанный автомобиль был передан представителем ответчика по акту приема-передачи представителю ООО «Лизинговая компания УРАЛСИБ» (л.д. 69-70, 71). При этом в пропуске на выезд проданного автомобиля, подписанным в том числе истцом, были указаны такие аксессуары, включенные в стоимость автомобиля, как 4 зимние шины 235/65 R17 108T Nokian HKPL SUV 5 XL и 4 диска алюминиевых «Sima» 17, общей стоимостью 94 500 руб.

26 августа 2012 года, в свой нерабочий день, истец, вывез с территории автосалона указанные зимние шины и алюминиевые диски в неизвестном направлении, при этом он использовал автомобиль Volkswagen Touareg, VIN XWBZZZ7PZCG008170, который предназначался для «тест-драйва».

В соответствии с п. 1 Процедуры использования демонстрационных автомобилей, утвержденной приказом директора ООО «УК «ТрансТехСервис» № 247пр от 30 октября 2006 года, демонстрационные автомобили используются в следующих целях: проведение тестовых поездок с клиентами (тест-драйв); демонстрация автомобиля в рекламных целях на массовых культурных, спортивных и других мероприятиях; встреча и сопровождение представителей Дистрибьютора (аэропорт, гостиница, ресторан, поездка в филиал) (л.д. 80).

27 августа 2012 года истец написал объяснительную на имя директора ООО «УК «ТрансТехСервис», в которой указал, что вывезенный им комплект шин оказался «свободным», поскольку в июле 2012 года он реализовал автомобиль Туарег, клиент оплатил автомобиль с учетом комплекта колес, но его на момент реализации не оказалось, через несколько дней шины на склад поступили, но клиенту об этом не сообщили, после чего он решил оставить эти шины себе, вывез со стоянки и оставил у знакомого на складе (л.д. 67).

Впоследствии Заместитель директора ООО «СтройМет» обратился к

ответчику и в ООО «Лизинговая компания УРАЛСИБ» с письменным заявлением, в котором указал, что 26 августа 2012 года ему позвонил истец с просьбой о том, что если позвонят из салона с уточнением, получил ли он в подарок зимние колеса, то он должен ответить утвердительно, пояснив, что данные колеса были ему переданы в воскресенье 5 августа 2012 года на ул. Мамадышский тракт, а на следующий день истец позвонил еще раз, сказав, что легенда меняется, а именно то, что он должен сказать, что в связи с ненадобностью зимних колес, он их оставил истцу для последующей продажи (л.д. 76).

По данному факту сотрудниками службы безопасности ответчика была проведена проверка, по результатам которой составлен Акт служебного расследования от 29 августа 2012 года (л.д. 77-78).

Позднее, начальник автосалона ответчика обратился в правоохранительные органы с заявлением о привлечении истца к уголовной ответственности.

Однако постановлением дознавателя ОД ОП № 12 «Гвардейский» УМВД России по г. Казани от 1 ноября 2012 года в возбуждении уголовного дела в отношении истца было отказано в связи с отсутствием в его действиях состава преступления (л.д. 86-87).

29 августа 2012 года истец обратился к ответчику с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы с 30 августа 2012 года по 1 сентября 2012 года. Приказом ответчика № 5-до от 29 августа 2012 года такой отпуск истцу был предоставлен (л.д. 88, 89).

12 сентября 2012 года истец вновь обратился к ответчику с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы с 12 сентября 2012 года по 16 сентября 2012 года. Приказом ответчика № 7-до от 12 сентября 2012 года такой отпуск истцу был предоставлен (л.д. 90, 91).

Приказом ответчика № 16-ко от 17 сентября 2012 года по результатам служебного расследования за совершение виновных действий с работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, которые дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, истец был подвергнут дисциплинарному взысканию в виде увольнения. Этим же приказом работодатель принял решение не начислять истцу премиальную часть заработной платы за месяц (л.д. 92).

От подписи приказа о применении дисциплинарного взыскания 16-ко от 17 сентября 2012 года истец отказался, что подтверждается Актом об отказе подписи сотрудником от 17 сентября 2012 года (л.д. 93).

Приказом ответчика № 46-к от 17 сентября 2012 года истец был уволен на основании п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (л.д. 94).

Трудовая книжка истцу была выдана в день увольнения, что подтверждается Книгой учета движения трудовых книжек и вкладышей в них (л.д. 97). Расчет с истцом был также произведен в полном объеме, что подтверждается расчетными листками (л.д. 108-110).

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу, что ответчиком была полностью соблюдена процедура увольнения истца: проведено служебное расследование, затребованы объяснения от работника, работник ознакомлен с приказом об увольнении, с ним произведен полный расчет, трудовая книжка выдана работнику на руки.

Доводы истца о том, что его необоснованно лишили премии за август 2012 года являются несостоятельными, поскольку в соответствии с Положением о премировании за качественное исполнение функциональных обязанностей, премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации, ее выплата ставится в зависимость от добросовестного выполнения работником трудовых обязанностей, результатов и качества труда работника.

К доводам истца о том, что он не собирался присваивать колеса, а хотел их отправить клиенту за свой счет, поскольку от этого зависела его заработная плата, суд относится критически, поскольку они опровергаются материалами дела, в том числе объяснительной, написанной истцом собственноручно.

В соответствии с ч. 1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основании своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В данном случае, истцом не представлено, а судом не установлено доказательств того, что ответчик заставил истца взять административный отпуск за свой счет с 30 августа 2012 года по 17 сентября 2012 года, тем самым не допустив истца к работе.

Поскольку судом не установлено доказательств нарушения ответчиком трудовых прав истца, основания для удовлетворения требований истца о взыскании с ответчика компенсации морального вреда отсутствуют.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194 – 198 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд

#### РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Кожевникова Григория Владимировича к Обществу с ограниченной ответственностью «ТрансТехСервис-24» об изменении формулировки причины и даты увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, задолженности по оплате труда, компенсации морального вреда, – отказать.

Настоящее решение может быть обжаловано в Верховный Суд Республики Татарстан в течение месяца через районный суд г. Казани.

Судья:

Подпись  С.И. Тарханова

Мотивированное решение составлено 14 февраля 2013 года.

Копия верна, судья:

С.И. Тарханова

Принято и  
пронумеровано  
Секретарь  
Л.