

**РЕШЕНИЕ**  
**именем Российской Федерации**

24 апреля 2019 года

город Бугульма

Бугульминский городской суд Республики Татарстан в составе:  
председательствующего судьи Ивановой О.Н.,  
с участием помощника Бугульминского городского прокурора Юнусовой Д.А.,  
при секретаре Тотмаковой И.Р.,  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску █ к  
ООО «█» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на  
работе, взыскании утраченного заработка и компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

Истец █ обратился в суд с иском к ООО «█» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании утраченного заработка и компенсации морального вреда.

В обоснование иска указав, что █ между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор █ согласно которому истец принят на работу в ОМТС на должность начальника отдела. В последующем с истцом были заключены дополнительные соглашения: дополнительное соглашение █, согласно которому работник с █ переводится в Управление материально – технического обеспечения на должность начальника управления █, дополнительное соглашение █, согласно которому истец с █ переводится в Управление материально-технического обеспечения на должность начальника управления █ с установлением ему должностного оклада согласно штатному расписанию в размере █ рублей. В период с █ по █ истец по поручению работодателя и на основании его приказа находился в служебной командировке. █ истцом по электронной почте был получен приказ от █, согласно которому с █ трудовой договор с истцом расторгнут по инициативе работника по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, основанием указано заявление работника. К приказу прилагался лист согласования к документу █. Письмом от █, полученным истцом █ ответчик подтвердил факт издания приказа █. С заявлением о прекращении трудового договора истец к работодателю не обращался, соответственно, правовых оснований для издания приказа об увольнении █ у ответчика не было, в связи с чем истец считает его увольнение незаконным. Истец просит признать незаконным приказ ООО «█» от █ о прекращении со █ трудового договора, восстановить его на работе в должности начальника управления █ в Управлении материально - технического обеспечения ООО «█», взыскании с ответчика в пользу истца утраченный заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере █ рублей.

Истец в судебное заседание не явился, надлежащим образом извещен.

Представитель истца Голубцов А.С. в судебном заседании исковые требования уточнил, просил суд взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере █ рублей, утраченный заработок за время вынужденного прогула в

размере [REDACTED] рублей, дополнил исковые требования, просил взыскать с ответчика в пользу истца расходы на оплату услуг представителя в размере [REDACTED] рублей. В остальной части исковые требования поддержал в полном объеме.

Представители ответчика в судебном заседании исковые требования не признали.

Выслушав представителя истца, представителей ответчика, заключение помощника Бугульминского городского прокурора Республики Татарстан, полагавшей необходимым иск удовлетворить, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему выводу.

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации *труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.*

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации *работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.*

В силу п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации *основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника.*

Согласно ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации, *работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.*

Согласно ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации *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 или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.*

Судом установлено, [REDACTED] между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор [REDACTED], согласно которому истец принят на работу в ОМТС на должность начальника отдела. Согласно дополнительному соглашению [REDACTED] работник с [REDACTED] переводится в Управление материально – технического обеспечения на должность начальника управления 16-го разряда. Согласно дополнительному соглашению [REDACTED] работник с [REDACTED] переводится в Управление материально-технического обеспечения на должность начальника управления 16-го разряда с установлением ему должностного оклада согласно штатному расписанию в размере [REDACTED] рублей.

Согласно приказу о прекращении трудового договора с работником [REDACTED] с [REDACTED] трудовой договор со [REDACTED] расторгнут по инициативе работника по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, основание – заявление работника.

Обстоятельства подачи истцом заявления об увольнении не нашли подтверждения, таким образом, суд приходит к выводу об отсутствии волеизъявления истца на прекращение трудовых отношений.

Доводы ответчика о пропуске истцом срока обращения в суд несостоятельны ввиду того, что истцом направлено по почте исковое заявление [REDACTED] – в течение месяца со дня вручения ему приказа об увольнении.

Восстановление истца на работе по обстоятельствам незаконного увольнения влечет в соответствии со ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации выплату среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Согласно расчету среднего заработка, который представитель истца не опроверг и с которым согласился в ходе судебного заседания, среднедневной заработок [REDACTED] составил [REDACTED] рублей 26 копеек.

В соответствии с ч. 2 ст. 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» *средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.*

Таким образом, подлежащая взысканию с ответчика в пользу истца заработная плата за время вынужденного прогула, определяемого периодом с [REDACTED], из расчета среднедневного заработка [REDACTED] рублей 26 копеек и продолжительности вынужденного прогула 43 дней составит [REDACTED] рубль 18 копеек. Сумма без учета НДФЛ – [REDACTED] рублей 43 копейки, что сторонами не оспаривается.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации *моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.*

В п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» также разъяснено, что *в соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование работника, уволенного без законного основания, о компенсации морального вреда. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.*

С учетом конкретных обстоятельств настоящего дела и степени нарушения трудовых прав истца вследствие незаконного увольнения, учитывая причины увольнения истца, признание увольнения истца незаконным ввиду нарушения процедуры увольнения, допущенное ответчиком нарушение трудовых прав истца, а также принципа разумности и справедливости, компенсация морального вреда, подлежащая взысканию с ответчика в пользу истца определяется судом в размере [REDACTED] рублей.

Согласно договору возмездного оказания услуг [REDACTED] истцом уплачены услуги представителя в размере [REDACTED] рублей, которые истец просит взыскать с ответчика.

Исходя из положений части 1 статьи 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, *стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.*

Разумность размера судебных издержек на возмещение расходов по оплате услуг представителя является оценочной категорией, законодательно не регламентирована и определяется судом в каждом случае с учетом конкретных обстоятельств рассмотрения дела.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в пункте 13 Постановления от 21 января 2016 г. № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» *разумными следует считать такие расходы на оплату услуг представителя, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные услуги. При определении разумности могут учитываться объем заявленных требований, цена иска, сложность дела, объем оказанных представителем услуг, время, необходимое на подготовку им*

процессуальных документов, продолжительность рассмотрения дела и другие обстоятельства.

При решении вопроса о взыскании судебных расходов на оплату услуг представителя суд учитывает характер спорных правоотношений, степень сложности гражданского дела, объем затраченного представителем времени при судебном разбирательстве - представитель участвовал в трех судебных заседаниях. Учитывая изложенное, также требования разумности, суд считает необходимым взыскать судебные расходы по оплате услуг представителя в размере [REDACTED] рублей.

В силу ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере [REDACTED] рублей (с учетом взыскания заработной платы за время вынужденного прогула в размере [REDACTED] рубля 18 копеек (с НДФЛ) и компенсации морального вреда) в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

### РЕШИЛ:

Исковые требования [REDACTED] к ООО «[REDACTED]» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании утраченного заработка и компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ о прекращении трудового договора с работником [REDACTED].

Восстановить [REDACTED] в должности начальника управления [REDACTED] в Управлении материально-технического обеспечения ООО «[REDACTED]».

Взыскать с ООО «[REDACTED]» в пользу [REDACTED] утраченный заработок за время вынужденного прогула с [REDACTED] по [REDACTED] в размере [REDACTED] рублей 43 копеек (без учета НДФЛ), компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] рублей, расходы на оплату услуг представителя в размере [REDACTED] рублей.

Взыскать с ООО «[REDACTED]» государственную пошлину в размере [REDACTED] рублей в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

Решение суда в части восстановления [REDACTED] на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд Республики Татарстан в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме через Бугульминский городской суд Республики Татарстан.

Судья:

Иванова О.Н.

Дата изготовления мотивированного решения – 26 апреля 2019 года.