

Гражданская коллегия [Выбрать другой сервер]

Вывести список дел, назначенных на дату [Поиск информации по делам](#) | [Вернуться к списку дел](#)

Гражданские дела - первая инстанция

ДЕЛО № 2-865/2025 (2-6678/2024;) ~ М-6441/2024

[ДЕЛО](#) | [ДВИЖЕНИЕ ДЕЛА](#) | [СТОРОНЫ ПО ДЕЛУ \(ТРЕТЬИ ЛИЦА\)](#) | [ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛИСТЫ](#)[СУДЕБНЫЕ АКТЫ](#) | Судебный акт #1 (Решение)

66RS0006-01-2024-006808-48

Гражданское дело № 2-865/2025 (2-6678/2024)

Мотивированное решение суда изготовлено 29.01.2025.

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Екатеринбург 22 января 2025 года

Орджоникидзевский районный суд г. Екатеринбурга в составе:

председательствующего Ворожцовой Е.В.,

при ведении протокола и аудиозаписи судебного заседания помощником судьи Носковым Р.А.,

пр участии помощника прокурора Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга Обрезан М.А.,

при участии истца Котельникова М.А. и его представителя Анкудинова В.Л.,

при участии представителя ответчика ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» – Пантелеева А.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Котельникова М. А. к закрытому акционерному обществу «Уральский завод эластомерных уплотнений» о признании приказа об увольнении незаконным, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

Котельников М.А. обратился в суд с иском к ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» о признании приказа об увольнении незаконным, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указано, что между Котельниковым М.А. и ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» заключен трудовой договор от 02.03.2021 < № >. По условиям трудового договора Котельников М.А. принят на работу на должность прессовщика-вулканизаторщика.

Согласно приказу от 28.11.2024 Котельников М.А. уволен за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей со ссылкой на пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Истец полагает, что увольнение произведено незаконно, поскольку он добросовестно исполнял свои трудовые обязанности. Размер среднего дневного заработка составляет 5694 рубля 91 копейка, за период с 28.11.2024 по 09.12.2024 размер среднего заработка за время вынужденного прогула составит 45559 рублей 28 копеек.

Кроме того, Котельников М.А. указывает на нарушение своих прав как работника действиями работодателя, чем ему причинены моральные и нравственные страдания.

Ссылаясь на положения статей 129, 192 Трудового кодекса Российской Федерации, Котельников М.А. просит суд признать увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, оформленное приказом от 28.11.2024 < № >, незаконным, восстановить его на работе в ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» в должности прессовщика-вулканизаторщика, взыскать с ответчика средний заработок за все время вынужденного прогула на дату вынесения решения суда, на 09.12.2024 размер среднего заработка составляет 45559 рублей 28 копеек, компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

Определением судьи Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 19.12.2024 к участию в деле для дачи заключения привлечен прокурор Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга (л.д. 1-3).

В отзыве на иск ответчик ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» просит исковые требования оставить без удовлетворения. В качестве обоснования своей правовой позиции указывает на то, что в должностные обязанности Котельникова М.А. входило изготовление резино-технических изделий согласно сменному заданию или указанию непосредственного руководителя. 26.11.2024 Котельников М.А. отказался выполнять свои служебные обязанности.

Как следует из служебной записки старшего мастера К.И.Н., 26.11.2024 около 16 часов 30 минут к К.И.Н. подошёл П.И.Д., являющийся руководителем проектов, указав на то, что прессовщик-вулканизаторщик Котельников М.А. отказался изготавливать заготовку из резиновой смеси для отработки продукции на прессе. Когда к Котельникову М.А. подошёл К.И.Н. произошел словесный конфликт между истцом и П.И.Д. В связи со сложившейся ситуацией составлен акт о невыполнении Котельниковым М.А. своих должностных обязанностей.

Ранее, 11.01.2024 Котельников М.А. привлекался к дисциплинарной ответственности, в связи с чем применение взыскания в виде увольнения является законным и обоснованным. При этом в отзыве на иск ответчик выразил согласие с расчетом Котельникова М.А. относительно размера среднего заработка за время вынужденного прогула.

В ходе рассмотрения спора по существу Котельников М.А. заявил об отказе от иска в части требования о восстановлении на работе, уточнил исковые требования, в которых просит:

- признать увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, оформленное приказом от 28.11.2024 < № >, незаконным;
- изменить основание увольнения на расторжение трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, изменить дату увольнения на день вынесения решения суда;
- взыскать с ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» средний заработок за время вынужденного прогула по 22.01.2025 в размере 215895 рублей 24 копейки, компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

Определением Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 22.01.2025 уточнения исковых требований приняты к производству суда, стороны выразили готовность рассматривать дело по существу с учетом поступивших уточнений.

В судебном заседании Котельников М.А. поддержал заявление об отказе от требования о восстановлении на работе, просил производство по делу в указанной части прекратить, удовлетворить уточненные исковые требования.

Представитель истца Анкудинов В.Л. на уточненных требованиях настаивал, указав, что причина увольнения – конфликт истца с сыном директора. Правовые основания для прекращения трудового договора по мотиву неисполнения трудовых обязанностей отсутствовали.

Представитель ответчика Пантелеев А.В. суду пояснил, что Котельников М.А. отказался выполнять указание П.И.Д., являющегося руководителем отдела разработок. Непосредственным руководителем Котельникова А.М. он не является. Прессовщикам перед сменой выдаются сменные задания. В сменном задании изделие, которое просил изготовить П.И.Д., указано не было. Суду указал, что ответчик согласен с расчетом среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 215895 рублей 24 копейки.

Помощник прокурора Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга Обрезан М.А. просила требования Котельникова М.А. удовлетворить с учетом поступивших уточнений.

Иные лица, участвующие в деле, в судебное заседание не явились, о дате, времени и месте рассмотрения спора извещены надлежащим образом, о причинах неявки не сообщили, об отложении слушания дела не ходатайствовали.

Заблаговременно сведения о движении дела размещены на сайте Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга.

Заслушав объяснения явившихся лиц, участвующих в деле, заключение помощника прокурора Обрезан М.А., исследовав материалы гражданского дела, оценив все представленные доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд приходит к следующему.

В силу части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно части 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Материалами дела подтверждается, что 02.03.2021 между Котельниковым М.А. и ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» заключен трудовой договор < № > (л.д. 74-76).

По условиям трудового договора Котельников М.А. принят на должность прессовщика-вулканизаторщика / департамент производства, производственный отдел в г. Екатеринбург, формовой участок. Место работы – обособленное подразделение ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений», г. Екатеринбург, ул. Благодатская, д. 76, корп. 103.

Пунктом 1.6 трудового договора предусмотрено, что работник подчиняется непосредственно мастеру. Работа в обществе является основным местом работы. Трудовой договор является бессрочным. Рабочий день – нормированный, график – сменный.

Прием на работу Котельникова М.А. оформлен приказом от 02.03.2021 < № > (л.д. 72).

Частью второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину (абзацы второй, третий, четвертый части второй названной статьи).

Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзацы пятый и шестой части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью первой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть третья статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть первая статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации,

допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора (подпункт 1 пункта 34 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 22).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.) (абзац первый пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 22).

Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении трудового законодательства, положений трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции или локальных нормативных актов работодателя, непосредственно связанных с деятельностью работника.

Работник может быть уволен на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения.

При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей допущены по вине работника, явившиеся поводом к его увольнению, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Судом установлено, что в акте от 11.01.2024 < № >, составленном ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений», установлено, что 11.01.2024 Котельников М.А. прибыл на рабочее место с опозданием на 1 час 5 минут, о причине опоздания непосредственного руководителя не уведомил, чем допустил нарушение трудовой дисциплины (л.д. 147).

Согласно объяснительной Котельникова М.А., опоздание допущено им по семейным обстоятельствам в связи с необходимостью отвести детей в детский сад (л.д. 148).

Приказом от 12.01.2024 < № > Котельникову М.А. объявлено замечание (л.д. 149).

Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности от 12.01.2024 < № > Котельниковым М.А. не оспаривался.

Приказом от 28.11.2024 < № > трудовой договор между ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» и Котельниковым М.А. расторгнут с 28.11.2024 за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (л.д. 18).

Проверяя законность приказа о привлечении Котельникова М.А. к дисциплинарной ответственности, суд приходит к следующему.

В соответствии с частью 1 статьи 189 Трудового кодекса РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, в частности, по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частью 3 и частью 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания.

Оценив все представленные доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд приходит к выводу, что ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» не представлено суду доказательств законности привлечения Котельникова М.А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности послужили следующие документы:

- акт о дисциплинарном проступке от 11.01.2024;

- служебная записка от 27.11.2024, согласно которой Котельников М.А., будучи на смене формового участка, проигнорировал указания старшего мастера К.И.Н. по подготовке сырья на 12 пресс, чем вывел оборудование в простой (л.д. 154);

- объяснительная Котельникова М.А., согласно которой 26.11.2024 Котельников отказал П.И.Д. в изготовлении заготовки на пресс для отработки изделия, поскольку занимался вальцеванием заготовки на пересменку на действующие пресса. Возникла словесная перепалка. По выполнении своей работы, Котельников М.А. обратился к П.И.Д. для уточнения, что конкретно нужно сделать, но последний ничего не

ответил. Котельников М.А. принес свои извинения за грубый ответ. От непосредственного руководителя К.И.Н. задания на выполнение заготовки не поступали (л.д. 153);

- акт об отказе дать письменные пояснения (л.д. 155);

- объяснительные А.А.Б. и К.И.Н., согласно которым Котельников М.А. отказался выполнять указания П.И.Д. (л.д. 156-158);

- акт об отказе работника от ознакомления с приказом от 28.11.2024 (л.д. 152).

Согласно должностной инструкции прессовщика-вулканизаторщика, прессовщик-вулканизаторщик подчиняется непосредственно мастеру. В должностные обязанности работника входит изготовление резино-технических изделий согласно сменному заданию или указанию непосредственного руководителя (пункт 2.1 должностной инструкции) (л.д. 84).

Судом при рассмотрении спора по существу установлено, что мастером, которому подчинялся Котельников М.А., являлся К.И.Н. П.И.Д. являющийся руководителем другого отдела.

Как следует из служебной записки старшего мастера К.И.Н., 26.11.2024 около 16 часов 30 минут к К.И.Н. подошёл П.И.Д., являющийся руководителем проектов, указав на то, что прессовщик-вулканизаторщик Котельников М.А. отказался изготавливать заготовку из резиновой смеси для отработки продукции на прессе. Когда к Котельникову М.А. подошёл К.И.Н. произошел словесный конфликт между истцом и П.И.Д. (сын директора работодателя).

Указанные обстоятельства никем из лиц, участвующих в деле, не оспаривались.

При этом в судебном заседании установлено, что сменное задание, выданное мастером для выполнения в рамках рабочего дня, Котельниковым М.А. выполнено без нареканий. Просьба П.И.Д. об изготовлении изделия не входила в определенный в рамках одного рабочего дня объём выполненных работ, поступила от лица, не являющегося непосредственным руководителем Котельникова М.А., что не оспаривалось в судебном заседании.

Таким образом, в должностные обязанности истца не входило выполнение указаний иных сотрудников ответчика, в том числе руководителя иного отдела П.И.Д.

В нарушение статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» не представлено суду доказательств наличия правовых и фактических оснований для применения в отношении работника самого строго дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Суд не усматривает в действиях Котельникова М.А. дисциплинарный проступок. Работником сменное задание выполнено. П.И.Д. не является лицом, уполномоченным выдавать задание прессовщику-вулканизаторщику Котельникову М.А. на изготовление изделий. Непосредственным руководителем задание Котельникову М.А. не выдавалось.

По сути, основанием для прекращения трудовых отношений послужил словесный конфликт между Котельниковым М.А. и П.И.Д.

Несмотря на то, что Котельников М.А. ранее привлекался к дисциплинарной ответственности в виде замечания, оснований для прекращения трудовых отношений с ним не имелось.

При рассмотрении дела по существу не установлено виновное и противоправное поведение работника, выразившееся в неисполнении им трудовых обязанностей.

Напротив, в ходе рассмотрения дела установлено, что сменное задание им выполнено.

Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, соответственно, приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности должен содержать подробное описание места, времени, обстоятельств совершения работником дисциплинарного проступка, четкую и понятную для работника формулировку вины во вменяемом ему работодателем дисциплинарном проступке, ссылку на нормы локальных нормативных актов, которые были нарушены работником.

Однако оспариваемый приказ таких сведений не содержит, более того, сотрудниками работодателя составлен акт об отказе работника от дачи объяснений и в то же время представлены объяснения Котельникова М.А., в которых за словесный конфликт работник принес свои извинения.

Довод ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» о нарушении Котельниковым М.А. Кодекса этики и служебного поведения сотрудника суд отклоняет, поскольку дисциплинарное взыскание в виде увольнения к Котельникову М.А. применено в виду отказа от выполнения поручения П.И.Д. Выполнение работы по указанию П.И.Д. не входило в сменное задание Котельникова А.М.

Учитывая изложенное, суд, оценив все представленные доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, приходит к выводу о наличии оснований для признания увольнения Котельникова М.А. по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, оформленного приказом ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» от 28.11.2024 незаконным.

На момент рассмотрения спора по существу Котельников М.А. не был трудоустроен, суду уточнил, что отказывается от требования о восстановлении на работе, поскольку имеет намерение заключить трудовой договор с иным работодателем.

Часть 1 статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что истец вправе изменить основание или предмет иска, увеличить или уменьшить размер исковых требований либо отказаться от иска.

На основании части 2 приведенной нормы права суд не принимает отказ истца от иска, признание иска ответчиком и не утверждает мировое соглашение сторон, если это противоречит закону или нарушает права и законные интересы других лиц.

Согласно части 1 статьи 173 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации заявление истца об отказе от иска, признание иска ответчиком и условия мирового соглашения сторон заносятся в протокол судебного заседания и подписываются истцом, ответчиком или обеими сторонами. В случае, если отказ от иска, признание иска или мировое соглашение сторон выражены в адресованных суду заявлениях в письменной форме, эти заявления приобщаются к делу, на что указывается в протоколе судебного заседания.

Письменное заявление истца об отказе от иска в части требования о восстановлении на работе приобщено к материалам дела. Последствия отказа от иска в части истцу разъяснены и поняты, о чем отобрана подписка.

Поскольку отказ Котельникова М.А. от иска в части требования к ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» закону не противоречит, интересы и законные права других лиц не затрагивает, суд полагает необходимым принять отказ от иска в части требования о восстановлении на работе, производство по делу в указанной части прекратить.

Кроме того, судом приняты к производству суда уточнения исковых требований об изменении формулировки и даты увольнения.

В силу статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Учитывая требование истца об изменении формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию, суд, оценив все представленные доказательства по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, полагает возможным, данное требование удовлетворить, изменить основание увольнения Котельникова М.А. на расторжение трудового договора по инициативе работника по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и дату увольнения на 22.01.2025 (день вынесения решения суда).

Поскольку обоснованными признаны требования Котельникова М.А. о признании увольнения незаконным, дата увольнения истца изменена на 22.01.2025, обоснованными и подлежащими удовлетворению подлежат требования о взыскании утраченного заработка в связи с лишением возможности трудиться в результате незаконного увольнения на основании статей 234, 394 Трудового кодекса Российской Федерации.

Пунктом 13 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» предусмотрено, что при определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

Согласно пункту 2.1 трудового договора с учетом дополнительного соглашения от 01.09.2023 работнику устанавливается:

- оклад в размере 13 601 рубль;

- премия № 1 за квалификацию в размере 9 901 рубль в месяц, устанавливаемая и выплачиваемая в порядке и на условиях, установленных положением о системе оплаты и стимулирования труда работников;

- премия № 2 (премия за эффективность в размере до 100% за основные результаты производственно-экономической деятельности общества, начисляется от суммы оклада (должностного оклада) и премии № 1 (за квалификацию). Выплачивается в порядке и на условиях, установленных положением о системе оплаты и стимулирования труда работников общества;

- районный коэффициент.

Согласно справке формы 2-НДФЛ за 11 месяцев 2024 года размер доходов Котельникова М.А. у работодателя ЗАО «Уральский завод эластомерных уплотнений» составил 1325829 рублей 88 копеек (до удержания НДФЛ). Размер доходов у данного работодателя в 2023 году у Котельникова составил 1038547 рублей 66 копеек (до удержания НДФЛ).

Сторонами не оспаривалось и подтверждается табелями учета рабочего времени, что истцу установлен сменный график работы.

Согласно расчету истца размер среднего заработка за время вынужденного прогула с 29.11.2024 по 22.01.2025 составил 215895 рублей 24 копейки, исходя из среднечасового заработка, поскольку график работы истца носил сменный характер, 2 через 2. Продолжительность смены 11 часов.

С представленным расчетом представитель ответчика Пантелеев А.В. согласился, указав, что они согласны с определенным размером среднего заработка за период с 29.11.2024 по 22.01.2025.

Оснований не согласиться с представленным расчетом у суда не имеется, поскольку он произведен с учетом приведённых норм права, с учетом размеров начисленной истцу заработной платы и отработанных часов.

В соответствии со статьей 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.

Согласно разъяснениям Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» суду при разрешении спора о компенсации морального вреда, исходя из статей 151, 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации, устанавливающих общие принципы определения размера такой компенсации, необходимо в совокупности оценить конкретные незаконные действия причинителя вреда, соотнести их с тяжестью причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий и индивидуальными особенностями его личности, учесть заслуживающие внимания фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, соразмерности компенсации последствиям нарушения прав. При этом соответствующие мотивы о размере компенсации морального вреда должны быть приведены в судебном постановлении.

Пункт 46 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» предусматривает, что работник в силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконным увольнением или переводом на другую работу, незаконным применением дисциплинарного взыскания, нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, неоформлением в установленном порядке трудового

договора с работником, фактически допущенным к работе, незаконным привлечением к сверхурочной работе, задержкой выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности, необеспечением безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и др.).

В качестве основания для взыскания компенсации морального вреда прокурор указывает на задержку выплаты заработной платы, которая вызывала у истца чувство переживания, моральные и нравственные страдания.

Оценивая данные обстоятельства, мотивы, указанные в иске в качестве обоснования размера компенсации морального вреда и нравственных страданий за нарушение трудовых прав Котельникова М.А., установление нарушения трудовых прав, суд, учитывая степень нарушения трудовых прав, степень нравственных страданий, с учетом обстоятельств настоящего дела полагает необходимым требование о взыскании компенсации морального вреда удовлетворить частично, взыскав с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей.

С учетом требований статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 13477 рублей (3000 рублей за требование о компенсации морального вреда + 7477 рублей за требование о взыскании среднего заработка + 3000 рублей за требование о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки увольнения).

На основании изложенного, руководствуясь статьями 194, 196-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

принять отказ Котельникова М. А., ИНН < № >, от иска к закрытому акционерному обществу «Уральский завод эластомерных уплотнений», ИНН 7724490000, в части требования о восстановлении на работе.

Производство по делу в указанной части прекратить.

Разъяснить, что повторное обращение в суд по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям не допускается.

Исковые требования удовлетворить частично.

Признать увольнение Котельникова М. А., ИНН < № >, по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, оформленное приказом закрытого акционерного общества «Уральский завод эластомерных уплотнений», ИНН 7724490000, от 28.11.2024 < № >, незаконным.

Изменить основание увольнения Котельникова М. А., ИНН < № >, на расторжение трудового договора по инициативе работника по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и дату увольнения на 22.01.2025.

Взыскать с закрытого акционерного общества «Уральский завод эластомерных уплотнений», ИНН 7724490000, в пользу Котельникова М. А., ИНН < № >, средний заработок за время вынужденного прогула с 29.11.2024 по 22.01.2025 в размере 215895 рублей 24 копейки с удержанием при выплате НДФЛ, компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей.

Остальные требования оставить без удовлетворения.

Взыскать с закрытого акционерного общества «Уральский завод эластомерных уплотнений», ИНН 7724490000, в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 13477 рублей.

На решение суда может быть подана апелляционная жалоба в Свердловский областной суд через Орджоникидзевский районный суд г. Екатеринбурга в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Председательствующий: Е.В. Ворожцова



опубликовано 12.12.2024 17:29, изменено 18.07.2025 23:13