

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

г. Ижевск

Октябрьский районный суд г. Ижевска в составе:
судьи

при секретаре

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО1 к ООО о признании увольнения незаконным, внесении изменений в трудовую книжку, взыскании заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула, процентов, компенсации морального вреда, судебных расходов,

у с т а н о в и л:

ФИО1 (далее – истец) обратился в суд с иском к ООО о признании увольнения незаконным, внесении изменений в трудовую книжку, взыскании заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула, процентов, компенсации морального вреда, судебных расходов, мотивируя свои требования следующим.

Истец <дата> был трудоустроен в ООО на должность водителя-экспедитора на основании приказа от <дата> <номер>л/с. <дата> трудовой договор с ним был расторгнут, в качестве основания для расторжения в сведениях, содержащихся в электронной трудовой книжке указан п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Об увольнении истец узнал на сайте Госуслуги, увидев запись в электронной трудовой книжке. При увольнении работника в связи с утратой доверия по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нужно учитывать следующее: 1) на момент совершения противоправных действий работник должен состоять в штате организации (т.е. принят на основании трудового договора) на должности, предусматривающей непосредственное обслуживание денежных или товарных ценностей; 2) в трудовом договоре или в должностном регламенте работника (должностной инструкции) должна быть указана обязанность - обслуживание материальных ценностей, приветствуется наличие договора о материальной ответственности работника; 3) должна быть проведена проверка в целях установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (инвентаризация, ревизия, проверка финансово- хозяйственной деятельности предприятия, аудиторская проверка). Истец не подписывал документов об увольнении. В отношении него не составлялись предусмотренные законом документы, с него не брали объяснений, в отношении данной ситуации не проводили расследований, предусмотренных законом. Виновных действий со стороны истца не совершалось, дисциплинарных взысканий в отношении истца не было. При поступлении на работу, истец передавал ответчику оригинал своей трудовой книжки, при увольнении трудовую книжку не выдали. Трудовой договор с истцом был прекращен <дата>. Незаконными действиями работодателя истцу причинен моральный вред, выразившейся в глубоких переживаниях. Руководствуясь положениями закона, истец просил суд:

- признать факт прекращения трудового договора на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным:

- изменить формулировку увольнения в трудовой книжке;
- взыскать сумму морального вреда в размере 300 000 руб.;
- взыскать заработную плату за период с <дата> по <дата> и проценты;
- взыскать расходы за составление искового заявления в размере 10000 руб.

Впоследствии истцом уточнены основания иска, окончательный расчет с ним произведен <дата> в размере 19611,61 руб. <дата> истец трудоустроен в ООО вследствие чего истец просил суд:

- признать факт прекращения трудового договора на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным:

- изменить формулировку увольнения в трудовой книжке, указав основание увольнения – ст. 78 ТК РФ;

- взыскать сумму морального вреда в размере 300 000 руб.;
- взыскать средний заработок за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> в размере 80862,36 руб.
- взыскать проценты за задержку выплаты заработной платы за период <дата> по <дата> в размере 551,74 руб.
- взыскать расходы на оплату услуг представителя в размере 60000 руб.

В судебном заседании истец не присутствует, извещен надлежащим образом, на основании ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, дело рассмотрено в его отсутствие.

Представитель истца на заявленных требованиях настаивала по основанным, изложенным в иске.

Представитель ответчика в судебном заседании с заявленными требованиями не согласился, суду представил письменные возражения, согласно которым истец ФИО1 был уволен на основании п.7 ч.1 ст. 81 ТК РФ, т.е. за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Основанием для увольнения истца послужила докладная записка начальника автоколонны ФИО5, согласно которой в период с <дата> по <дата>, водитель ФИО1, находясь в пути, не выходил на связь и поступлением ему информации о том, что он находится в состоянии алкогольного опьянения. Необходимо отметить, что <дата> и <дата> истец находился на территории Республики Беларусь в <адрес>, поскольку осуществлял международную перевозку груза из РФ в Республику Беларусь. При таких обстоятельствах директором организации ФИО6 было принято решение отстранить истца от работы с <дата> до полного выяснения обстоятельств, о чем был вынесен соответствующий приказ <номер> от <дата>. С указанным приказом ФИО1 не был ознакомлен, поскольку это сделать не представлялось возможным, т.к. он находился в этот момент за пределами РФ. Кроме того, в целях недопущения утраты, повреждения груза, в целях соблюдения сроков доставки груза, а также угрозы повреждения транспортного средства было принято решение направить другого водителя-экспедитора ФИО7 для перегона транспортного средства, который незамедлительно <дата> был отправлен в аэропорт <адрес> с целью вылета в <адрес> для осуществления непосредственной доставки груза по месту назначения в <адрес>, а затем для перегона автомобиля на базу ООО «ГС ФИО3». Поскольку на телефонные звонки истец никак не реагировал, то до истца начальником автоколонны ФИО5 путем направления сообщения в мессенджер <данные изъяты> была доведена информация о том, что он отстранен от работы и что для перегона транспортного средства отправлен водитель ФИО7. Указанная информация была также доведена до ФИО1 в последующем в телефонном разговоре через данный мессенджер. Следует отметить, что ФИО1 прибыл на территорию Удмуртской Республики на транспортном средстве вместе с водителем ФИО7 <дата> и при этом со слов водителя ФИО7 истец на протяжении всего пути следования распивал спиртные напитки, и он был в курсе, что его отстранили от работы до выяснения всех обстоятельств, а также, что ему необходимо представить объяснительную. Поскольку характер трудовой функции истца связан с постоянным перемещением не только по всей территории РФ, но и других государств, т.е. на значительном территориальном расстоянии от места нахождения работодателя, а место выполнения трудовой деятельности не привязано к месту нахождения юридического лица, для ответчика крайне затруднительно зафиксировать факт алкогольного опьянения таким работником, поэтому было принято решение об его увольнении в связи с утратой доверия к нему. Сотрудником отдела кадров ФИО8 в телефонном разговоре <дата> (на номер телефона <данные изъяты>) истцу было предложено и разъяснено, что ему необходимо представить объяснения по поводу сложившейся ситуации на имя директора организации. При этом истец, несмотря на просьбы и требования специалиста отдела кадров ФИО8, в офис ООО <адрес> для дачи объяснений не явился, уважительных причин невозможности явки в отдел кадров не представил, в адрес ответчика письменных объяснений не направлял, для исполнения трудовых обязанностей в период с <дата> по <дата> включительно также не явился, о чем была составлена служебная записка специалиста по кадрам ФИО8 от <дата>. Виновными действиями работника ФИО1, послужившие утратой доверия к нему, по мнению работодателя, послужило исполнение им трудовых обязанностей по перевозке международного груза в состоянии алкогольного опьянения и в связи с этим наступлением неблагоприятных последствий для организации в виде угрозы повреждения либо уничтожения груза, самого транспортного средства, а также потенциальной угрозой повреждения чужого имущества или причинением вреда здоровью и жизни, как самого истца, так и третьим лицам в результате возможного совершения истцом дорожно-транспортного происшествия, и в связи с не выходом на работу без уважительных причин по возвращении из командировки, т.е. таких действий, которые не дают не только уверенности работодателю в том, что водитель ФИО1 будет надлежащим образом выполнять в будущем трудовые обязанности, но и создают условия для причинения значительного материального ущерба организации. Окончательный расчет и выплата истцу заработной платы, иных выплат,

полагающихся при увольнении работника, был произведен <дата>. Истцом пропущен месячный срок обращения в суд с заявлением по спору об увольнении, т.е. с требованиями о признании незаконным увольнения и обязанности внести изменения в трудовую книжку истца. <дата> сотрудником отдела кадров ФИО8 в адрес истца по месту его регистрации по месту жительства (<адрес>) было направлено уведомление об его увольнении и с предложением о получении трудовой книжки в офисе работодателя. Информация о том, что истец фактически не проживает по адресу своей регистрации, в личном деле отсутствовала. Сотрудник отдела кадров ФИО8 после <дата> неоднократно пыталась связаться с истцом по телефону для уведомления о возможности получить трудовую книжку непосредственно в офисе ООО «ГС ФИО3» и ознакомить в приказом об увольнении. <дата> истец ФИО1 отказался от получения оригинала трудовой книжки и от получения копии приказа об увольнении, сообщив об этом в телефонном разговоре специалисту по кадрам ФИО8 В приказе об увольнении директором ООО «ГС ФИО3» сделана отметка о том, что он отказался от получения его копии после того, как были запрошены дополнительные объяснения у специалиста по кадрам ФИО8 За получением трудовой книжки, копии приказа об увольнении в отдел кадров истец не являлся, до <дата> письменно не просил ответчика направить в его адрес копию трудовой книжки и выдать ему копию приказа об увольнении. При этом, поскольку истец длительное время не являлся в отдел кадров за получением трудовой книжки, <дата> в его адрес было направлено уведомление о необходимости получения трудовой книжки либо дачи согласия на ее отправку по почте. <дата> в адрес ответчика посредством электронной почты ФИО1 направил заявление о направлении в его адрес трудовой книжки посредством почтовой связи. <дата> на основании указанного заявления трудовая книжка, справка о доходах, справка о заработной плате была направлена истцу по адресу: <адрес>. Кроме того, работодателем в день увольнения работнику в связи с его увольнением были представлены сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) посредством направления отчетности по форме СЗВ-ТД посредством электронного документооборота, из которого указанные сведения о дате увольнения, об основании увольнения были направлены для их отражения в электронной трудовой книжке истца. Истец в исковом заявлении сам подтверждает, что информацию о правовом основании и о дате он достоверно получил на информационном портале «Госсслуги». Требование истца о взыскании с ответчика судебных расходов по составлению искового заявления в размере 10 000 руб. является явно завышенным. Требование о взыскании компенсации морального вреда также является неразумным и завышенным.

Суд приходит к следующему.

Истец <дата> был трудоустроен в ООО _____ на должность водителя-экспедитора на основании приказа от <дата> <номер>/с, с ним заключен трудовой договор от <дата>.

<дата> между сторонами заключен договор о полной материальной ответственности.

С <дата> по <дата> работник направлен в <адрес> для перевозки груза, что подтверждается путевым листом.

Начальником автоколонны ФИО5 на _____ имя _____ руководителя ООО _____ <дата> составлена докладная записка о том, что в период с <дата> по <дата>, водитель ФИО1, находясь в пути, не выходил на связь, согласно данным ООО «К.ФИО9», на территории которого находился автомобиль истца, у ФИО1 чувствовался запах алкоголя изо рта <дата> и <дата>.

<дата> издан приказ <номер> об отстранении истца от работы, с которым истец не ознакомлен по причине нахождения в другом регионе.

<дата> социалистом по кадрам ответчика составлена служебная записка о том, что ею осуществлен телефонный разговор с истцом о необходимости предоставления письменных пояснений по обстоятельствам, произошедшим <дата>, по факту управления транспортным средством в состоянии опьянения.

<дата> социалистом по кадрам ответчика составлена служебная записка об отсутствии истца на рабочем месте с <дата> по дату составления служебной записки.

<дата> социалистом по кадрам ответчика составлен акт о не предоставлении объяснений по обстоятельствам, произошедшим <дата>.

<дата> издан приказ об увольнении ФИО1 на основании служебной записки по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

С указанным приказом работник не ознакомлен.

Окончательный расчет с истцом произведен <дата> в размере 19611,61 руб.

Данные обстоятельства установлены в судебном заседании, подтверждаются представленными суду доказательствами и сторонами по делу не оспариваются.

В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

В силу разъяснений п. 19 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утв. Президиумом Верховного Суда РФ <дата>, работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, не может быть уволен по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия со стороны работодателя, если работодателем не представлены доказательства, свидетельствующие о совершении работником виновных действий, дающих основание для утраты доверия к работнику и подтверждающих его причастность к образованию недостачи указанных ценностей.

Определением суда от <дата> обязанность доказывания законности увольнения возложена судом на ответчика.

Вопреки положениям ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации работодателем не представлено доказательств того, что работник (истец) являлся лицом, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, а также не указано, какие виновные действия допущены истцом, которые послужили основанием для утраты доверия к нему.

Появление работника на рабочем месте и в состоянии алкогольного опьянения является самостоятельным основанием для расторжения трудовых отношений (пп. «б» п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), равно как и отсутствие на рабочем месте без уважительных причин (пп. «а» п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

С учётом изложенного, при отсутствии доказательств законности произведенного увольнения истца, его требования о признании факта прекращения трудового договора на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным подлежат удовлетворению.

В силу положений ст. 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.

Истцом заявлено требование о возложении обязанности изменить формулировку увольнения в трудовой книжке, указав основание увольнения – ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон).

Буквальное толкование положений ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации (по заявлению работника) и положений ч. 3 ст. 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, предусматривающей принятие решения судом по заявленным истцом требованиям, с исключениями, предусмотренными законом, применительно к настоящему делу свидетельствует о необходимости отказа в данном требовании, поскольку истцом заявлено конкретное основание увольнения, на которое он просит заменить формулировку, не предусмотренное законом.

Окончательный расчет с истцом, уволенным <дата>, произведен <дата> в размере 19611,61 руб.

В силу положений ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие

суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

С учетом выплаты работнику заработной платы требования о ее взыскании за период <дата> по <дата> (от которых истец не отказался) удовлетворению не подлежат.

В судебном заседании установлено и подтверждается представленными суду доказательствами, которые истцом не оспорены, что истец в день увольнения - <дата> не работал, таким образом срок выплаты окончательного расчета - не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Доказательств предъявления требования о расчете истцом не представлено.

В силу положений ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции на дату <дата>) при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

С учетом отсутствия требования работника о расчете, при условии того, что работник в день увольнения не работал, выплата расчета не в день увольнения, а <дата>. не свидетельствует о нарушении работодателем срока выплаты, вследствие чего проценты за задержку выплаты заработной платы начислению за период с <дата> по <дата> не подлежат. Исковые требования в данной части удовлетворению также не подлежат.

Как уже было приведено выше в силу положений ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу 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.

В соответствии с частью 1 статьи 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.

Требования истца в части взыскания среднего заработка подлежат удовлетворению, поскольку он был незаконно уволен в период с <дата> по <дата> (<дата> трудоустроен на новое место работы)

Согласно статье 139 Трудового кодекса Российской Федерации для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат; при любом режиме работ расчет средней заработной платы работника производится исходя их фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ, установлены в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от <дата> <номер> (далее – Положение).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (пункт 2 Положения).

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (пункт 4 Положения).

В пункте 5 Положения указано, какое время и начисленные за это время суммы исключаются при исчислении среднего заработка из расчетного периода. К указанному времени

относится, в том числе время, если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласно пункту 9 Положения при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпусков; для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпусков, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком в период с <дата> по <дата>, согласно сведениям налогового органа за 2021 год (с августа) истцом получены доходы в размере 94895,94 руб., в 2022 году (по август) – 140219,6 руб., а всего – 235115,54 руб.

Количество рабочих дней истца в период с <дата> по <дата> составляло согласно представленным табелям рабочего – 224 дня, средний дневной заработок истца составит 1049,62 руб.

Количество рабочих дней истца во время вынужденного прогула с с <дата> по 22.01.2023 определяется судом исходя из условий пятидневной 40 часовой рабочей недели (п. 5.3 трудового договора, согласно которому режим рабочего времени установлен при пятидневной 40 часовой рабочей недели согласно графику. График суду не представлен) и будет равным 86 дням.

Расчет среднего заработка будет выглядеть следующим образом: $86 \times 1049,62 = 90267,32$ руб.

Исковые требования о взыскании оплаты среднего прогула подлежат удовлетворению в пределах заявленных требований в размере 80862,36 руб.

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 силу положений ст. 151 Гражданского кодекса Российской Федерации, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда. При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред.

Обязанность компенсации морального вреда может быть возложена судом на причинителя вреда при наличии предусмотренных законом оснований и условий применения данной меры гражданско-правовой ответственности, а именно: физических или нравственных страданий потерпевшего; неправомерных действий (бездействия) причинителя вреда; причинной связи между неправомерными действиями (бездействием) и моральным вредом; вины причинителя вреда (статьи 151, 1064, 1099 и 1100 ГК РФ). Потерпевший - истец по делу о компенсации морального вреда должен доказать факт нарушения его личных неимущественных прав либо посягательства на принадлежащие ему нематериальные блага, а также то, что ответчик является лицом, действия (бездействие) которого повлекли эти нарушения, или лицом, в силу закона обязанным возместить вред. Вина в причинении морального вреда предполагается, пока не доказано обратное. Отсутствие вины в причинении вреда доказывается лицом, причинившим вред (пункт 2 статьи 1064 ГК РФ) (п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> N 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»).

Под физическими страданиями следует понимать физическую боль, связанную с причинением увечья, иным повреждением здоровья, либо заболевание, в том числе перенесенное в

результате нравственных страданий, ограничение возможности передвижения вследствие повреждения здоровья, неблагоприятные ощущения или болезненные симптомы, а под нравственными страданиями - страдания, относящиеся к душевному неблагополучию (нарушению душевного спокойствия) человека (чувства страха, унижения, беспомощности, стыда, разочарования, осознание своей неполноценности из-за наличия ограничений, обусловленных причинением увечья, переживания в связи с утратой родственников, потерей работы, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, раскрытием семейной или врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию, временным ограничением или лишением каких-либо прав и другие негативные эмоции) (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> N 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»).

Наличие причинной связи между противоправным поведением причинителя вреда и моральным вредом (страданиями как последствиями нарушения личных неимущественных прав или посягательства на иные нематериальные блага) означает, что противоправное поведение причинителя вреда повлекло наступление негативных последствий в виде физических или нравственных страданий потерпевшего (п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> N 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»).

Размер компенсации морального вреда, присужденный к взысканию с работодателя в случае причинения вреда здоровью работника вследствие профессионального заболевания, причинения вреда жизни и здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве, в том числе в пользу члена семьи работника, должен быть обоснован, помимо прочего, с учетом степени вины работодателя в причинении вреда здоровью работника в произошедшем несчастном случае (п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> N 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»).

В судебном заседании установлено нарушение ответчиком трудовых прав истца вследствие незаконного увольнения, что, безусловно, причинило нравственные страдания истцу.

Факт нарушения его личных неимущественных прав, а также то, что ответчик является лицом, действия которого повлекли эти нарушения, и лицом, в силу закона обязанным возместить вред, равно как и вина в причинении морального вреда установлены.

Суд, определяя размер компенсации морального вреда, учитывает степень нравственных страданий истца, связанных с незаконным лишением возможности трудиться, степень вины работодателя.

С учетом установленных по делу обстоятельств, оценивая требования закона о разумности и справедливости, суд полагает возможным взыскать в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., что будет соответствовать, по мнению суда, последствиям нарушенных прав.

Оценивая заявление ответчика о пропуске истцом срока на подачу искового заявления, суд приходит к следующему.

В силу положений ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации 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 или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

Доказательств получения приказа об увольнении или трудовой книжки в срок более одного месяца до обращения в суд (иск направлен в суд <дата>) ответчиком не представлено, по утверждению истца об основаниях увольнения он узнал 17-<дата>, вследствие чего суд приходит к выводу, что срок на обращение в суд истцом не пропущен.

В соответствии со ст. 88 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В соответствии со ст. Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся в том числе расходы на оплату услуг представителей; суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам; связанные с рассмотрением дела почтовые расходы, понесенные сторонами; другие признанные судом необходимыми расходы.

Правила распределения судебных расходов между сторонами определены в ст. 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Согласно ч.1 ст. 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Согласно ст. 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.

Согласно п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> <номер> "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» судебные расходы, состоящие из государственной пошлины, а также издержек, связанных с рассмотрением дела (далее - судебные издержки), представляют собой денежные затраты (потери), распределяемые в порядке, предусмотренном главой 7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ), главой 10 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации (далее - КАС РФ), главой 9 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации (далее - АПК РФ). По смыслу названных законоположений, принципом распределения судебных расходов выступает возмещение судебных расходов лицу, которое их понесло, за счет лица, не в пользу которого принят итоговый судебный акт по делу (например, решение суда первой инстанции, определение о прекращении производства по делу или об оставлении заявления без рассмотрения, судебный акт суда апелляционной, кассационной, надзорной инстанции, которым завершено производство по делу на соответствующей стадии процесса).

Из разъяснений, изложенных в пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> <номер> "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела", следует, что лицо, заявляющее о взыскании судебных издержек, должно доказать факт их несения, а также связь между понесенными указанным лицом издержками и делом, рассматриваемым в суде с его участием. Недоказанность данных обстоятельств является основанием для отказа в возмещении судебных издержек.

В пункте 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от <дата> <номер> "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела" разъяснено, что разрешая вопрос о размере сумм, взыскиваемых в возмещение судебных издержек, суд не вправе уменьшать его произвольно, если другая сторона не заявляет возражения и не представляет доказательства чрезмерности взыскиваемых с нее расходов (часть 3 статьи 111 АПК РФ, часть 4 статьи 1 ГПК РФ, часть 4 статьи 2 КАС РФ).

Из разъяснений, изложенных в пункте 13 указанного постановления, следует, что 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.

Таким образом, обязанность суда взыскивать расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, с другого лица, участвующего в деле, в разумных пределах является одним из предусмотренных законом правовых способов, направленных против необоснованного завышения размера оплаты услуг представителя. Критерии оценки разумности расходов на оплату услуг представителя определены в разъяснениях, изложенных в пункте 13 указанного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Исходя из изложенного, при разрешении вопроса о возмещении проигравшей стороной судебных расходов на оплату услуг представителя необходимо учитывать, что если сторона не заявляет возражения и не представляет доказательств чрезмерности взыскиваемых с нее расходов, то суд не вправе уменьшать их произвольно, а обязан вынести мотивированное решение, если признает, что заявленная к взысканию сумма издержек носит явно неразумный (чрезмерный) характер.

Суд полагает возможным принять в качестве примера стоимости аналогичных услуг минимальные ставки вознаграждения за юридическую помощь, оказываемую адвокатами Адвокатской палаты Удмуртской Республики, которые находятся в открытом доступе в информационной телекоммуникационной сети «Интернет».

Согласно Решению Совета Адвокатской палаты Удмуртской Республики от <дата> протокол N 8 «Об утверждении рекомендуемых минимальных ставок вознаграждения за юридическую помощь, оказываемую адвокатами Адвокатской палаты Удмуртской Республики» данное гражданское дело относится к категории сложных по принципу длительного рассмотрения (более 6 месяцев), стоимость услуг по которому составляет за составление иска 10 000 руб., за ведение дела 65000 руб.

Расходы по составлению иска подтверждены договором от <дата> и квитанциями на сумму 10 000 руб., расхода за ведение дела – договором от <дата> и квитанцией от <дата>.

С учетом требований разумности суд приходит к выводу об обоснованности заявленных размеров расходов за составление иска и ведение дела в суде.

При этом с учетом требований пропорциональности (судом удовлетворено 3 требования из 6) с ответчика подлежат взысканию судебные расходы за составление иска в размере 5000 руб., за ведение дела в суде 30 000 руб.

Поскольку требования судом удовлетворены частично, а истец в силу положений Налогового кодекса Российской Федерации освобожден от уплаты госпошлины, в соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд считает необходимым взыскать с ответчика в доход местного бюджета госпошлину, на основании ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации, исходя из размера удовлетворенного требования, что составляет 3225,87 руб. (требования имущественного характера на сумму 80862,36 руб. и два неимущественных требования).

Руководствуясь ст.ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

р е ш и л:

исковые требования ФИО1 (паспорт серии <данные изъяты> <данные изъяты> <номер>) к ООО (ИНН <данные изъяты>) о признании увольнения незаконным, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Признать незаконным факт прекращения трудового договора между ФИО1 и ООО на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Взыскать с ООО в пользу ФИО1 средний заработок за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> в размере 80862,36 руб., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Исковые требования ФИО1 к ООО об изменении формулировки увольнения на основание – ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации, взыскании процентов за задержку выплаты заработной платы за период <дата> по <дата> в размере 551,74 руб., заработной платы за период с <дата> по <дата> оставить без удовлетворения.

Взыскать с ООО в пользу ФИО1 взыскать расходы за составление иска в размере 5000 руб., за оказание услуг представителя в судебных заседаниях в размере 30000 руб.

Взыскать с в пользу бюджета МО «<адрес>» государственную пошлину в размере 3225,87 руб.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд Удмуртской Республики в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме через Октябрьский районный суд г. Ижевска Удмуртской Республики.

В окончательной форме решение изготовлено

Судья