

Р Е Ш Е Н И Е
именем Российской Федерации

г. Краснодар

«17» апреля 2019 г.

Октябрьский районный суд г.Краснодара в составе:
председательствующего
при секретаре
с участием:

истца

представителя истца

действующего на основании доверенности №23АА9134512 от 14.03.2019 г.,
представителей ответчика

действующей на основании доверенности №ОДСР/18-1670 от 29.10.2018 г.,

действующей на основании доверенности №ОДСР/18-1202 от 04.09.2018 г.,
представителя прокуратуры ЦО г.Краснодара

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по
исковому заявлению к АО «Тандер» о
восстановлении на работе,

УСТАНОВИЛ:

обратился в суд с иском к АО «Тандер» о
восстановлении на работе, признании приказа недействительным, выплате
заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального
вреда.

В обоснование заявленных требований истец указал, что он работал в
АО «Тандер» с 20.03.2002 г., и с 2017 г. в должности регионального
руководителя службы экономической безопасности, региональной службы
экономической безопасности АО «Тандер».

15.10.2018 г. он был избран председателем первичной профсоюзной
организации АО «Тандер», которая вошла в состав профсоюза работников
торговли, общественного питания, потребкооперации и предпринимательства
РФ «Торговое единство». Уведомление о создании первичной профсоюзной
организации было направлено в АО «Тандер» и получено адресатом
22.10.2018 г.

14.11.2018 г. истцу выдали уведомление о предстоящем увольнении с
предложением вакансий с заработной платой ниже его среднемесячной
заработной платы.

17.01.2019 г. на основании приказа № 13/6-л с
прекращен (расторгнут) трудовой договор № 33/1 от 20 марта 2002 года.
Основания расторжения трудового договора - сокращение штата работников
организации (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ), приказ от
14.11.2018 № 709 «О внесении изменений в штатное расписание, сокращение

штата сотрудников, уведомление о вакантных должностях от 10.12.2018, уведомление о вакантных должностях от 17.01.2019.

Полагает увольнение незаконным.

Пункт 6.23 Краснодарского краевого трехстороннего Соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2017-2019 годы, предусматривает, что работодатели допускают увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов - только с предварительного согласия соответствующего объединения профсоюзов.

Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» неоднократно не давало согласие на увольнение истца в связи с сокращением его должности, указывая на соответствующие нарушения трудового законодательства, (копии писем прилагаю). Но несмотря на это, работодатель уволил.

Кроме того, в первичную профсоюзную организацию АО «Тандер» не направлялись ни письменное сообщение о сокращении согласно приказу от 14 ноября 2018 года № 709-П «О внесении изменений в штатное расписание, сокращении штата работников», ни копии документов, являющихся основания для принятия данного решения, ни запрашивалось мнение о расторжении со мною трудового договора.

При уведомлении о вакантных должностях не предлагались имеющиеся на сайте вакантных должностей «Магнит-Инфо-Вакансии». Предлагались должности с окладами в пять и более раз ниже средней заработной платой получаемой истцом в течение года. В переводе на вакантную должность главного специалиста юрисконсульта отдела корпоративного управления АО «Тандер» истцу было отказано по причине отсутствия высшего юридического образования, хотя в отделе персонала имелась копия диплома о требуемом образовании.

В связи с чем истец просит суд признать приказ АО «Тандер» от 17.01.2019 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником изданным с нарушениями трудового законодательства, восстановить его на работе в АО «Тандер» в должности регионального руководителя службы экономической безопасности, региональной службы экономической безопасности, взыскать с АО «Тандер» в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула с 18.01.2019 г. и по 15.02.2019 г. в размере _____ рублей, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере _____ рублей.

В судебном заседании истец _____ представитель истца по доверенности _____ уточнили исковые требования в части размера

заработной платы за время вынужденного прогула, просили суд взыскать с АО «Тандер» заработную плату за время вынужденного прогула за период с 18.02.2019 г. по 17 апреля 2019 г. в размере _____ рублей. Просят восстановить пропущенный срок исковой давности, поскольку первоначально истец обратился с иском в Прикубанский районный суд г.Краснодара, который возвратил его в связи с неподсудностью.

Представители ответчика АО «Тандер» по доверенностям _____ в судебном заседании возражали против удовлетворения исковых требований, пояснив, что истцом не представлены документы, подтверждающие реальное создание и деятельность профсоюза, возглавляемого _____

Фактически _____ предупрежденный о предстоящих структурных изменениях в АО «Тандер», пытался создать видимость профсоюзной деятельности и искусственно привязывает свое увольнение к созданию профсоюза. _____ был уведомлен за 2 месяца о предстоящем увольнении, ему предлагались вакантные должности, имеющиеся в АО «Тандер», однако, от замещения вакантных должностей _____ отказался. У работодателя отсутствовали основания для предложения _____ указанной им вакансии «юрисконсульт отдела корпоративного управления» для перевода в связи с отсутствием у последнего необходимой квалификации, опыта работы, а также по причине того, что данная вакансия была опубликована для формирования кадрового резерва другого юридического лица ПАО «Магнит». Работодатель не был обязан исследовать вопрос о преимущественном праве работника на оставление на работе, поскольку из штатного расписания были исключена данная должность, которую занимал _____

Истец является одним и тем же лицом- председателем первичной профсоюзной организации, которого уведомили о предстоящем увольнении работника, и работником, подлежащим увольнению. Следовательно, первичная профсоюзная организация АО «Тандер» в лице председателя была уведомлена о предстоящем увольнении _____ о чем председатель, являющийся одновременно работником, поставил роспись в уведомлении об увольнении от 14.11.2018 г. Кроме того, работодателем был направлен проект приказа о расторжении трудового договора с _____ в вышестоящий профсоюзный орган «Торговое единство», однако, профсоюз уклонился от предоставления мотивированного мнения относительно увольнения истца, следовательно, положения ст.374 ТК РФ были соблюдены, что также подтверждено актом проверки Государственной инспекции труда в Краснодарском крае №23/12-7313-18-И/1 от 25.12.2018 г. Указание в приказе об увольнении на расторжение трудового договора №99-15 от 02.09.2011 г. является технической ошибкой. Просят в удовлетворении исковых требований отказать в полном объеме, применить по делу срок исковой давности, который был пропущен истцом без уважительных причин.

Суд, выслушав стороны, заключение помощника прокурора, полагавшей, что заявленные исковые требования являются законными и обоснованными, исследовав материалы дела, приходит к следующему.

Из материалов дела следует, что 20.03.2002 г. между и АО «Тандер» был заключен трудовой договор №33/1.

Приказом №121-лп/ГМ1 от 01.12.2017 был переведен на должность регионального руководителя службы экономической безопасности региональной службы экономической безопасности.

Согласно ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

был предупрежден о предстоящем увольнении 14.11.2018 г., что подтверждается его росписью в уведомлении.

Приказом АО «Тандер» от 17.01.2019 г. № 13/6-л трудовой договор с прекращен в связи с сокращением штата работников организации по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Представителем ответчика было заявлено ходатайство о пропуске истцом срока на обращение в суд по спорам об увольнении, предусмотренным ст.392 ТК РФ.

Так, согласно ст.392 ТК РФ 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.

Лицам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в указанный срок по уважительным причинам, предоставляется возможность восстановить этот срок в судебном порядке.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» называет в качестве уважительных причин пропуска указанного срока обстоятельства, которые могут расцениваться как препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора: болезнь истца, нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость ухода за тяжелобольным членом семьи (пункт 5).

Как следует из материалов дела, трудовой договор был расторгнут с истцом 17.01.2019 г., и 15.02.2019 г., то есть в пределах срока исковой давности, им было подано исковое заявление в Прикубанский районный суд

г.Краснодара. Определением Прикубанского районного суда г.Краснодара от 19.02.2019 г. исковое заявление было возвращено. С настоящим исковым заявлением истец обратился 26.02.2019 г. Таким образом, истец, реализуя свое право на судебную защиту, обратился в пределах срока исковой давности в суд с исковым заявлением, однако, оно было возвращено в связи с неподсудностью Прикубанскому районному суду г.Краснодара с сопроводительным письмом №К-27 от 19.02.2019 г., в связи с чем суд полагает, что срок исковой давности истцом пропущен не был.

В силу ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии с пунктом 23 Постановления Пленума ВС РФ №2 от 17 марта 2004г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В судебном заседании не отрицалось истцом, что после его уведомления о предстоящем увольнении ему предлагались вакантные должности, имеющиеся в АО «Тандер», однако, от замещения вакантных должностей истец отказался, поскольку заработная плата по данным вакантным должностям была значительно ниже его среднемесячной зарплаты. Данный факт также подтверждается его подписями в уведомлениях от 14.11.2018 г., 10.12.2018 г., 17.01.2018 г.

На доводы истца о том, что ему было отказано в замещении должности главного специалиста-юрисконсульта отдела корпоративного управления АО «Тандер», представитель ответчика пояснил, что истец не работал в должности юриста/корпоративного секретаря в сфере корпоративного права, что относилось к требованиям к кандидату на рассматриваемую должность, в связи с чем ему было отказано в переводе на данную должность, кроме того, данная вакансия была опубликована для формирования кадрового резерва другого юридического лица ПАО «Магнит».

Согласно представленных суду выписок из штатного расписания 13.11.2018 г., 05.04.2019 г. на период 17.01.2019 г., от 05.04.2019 г. на период 18.01.2019 г., от 08.04.2019 г. на период 08.04.2019 г. должность

«Региональный руководитель службы экономической безопасности, региональной службы экономической безопасности», а также должности, аналогичные сокращаемой, в новом штатном расписании АО «Тандер» отсутствуют.

В обоснование исковых требований истец ссылается на то, что работодателем был нарушен порядок ст.374 ТК РФ, в силу которой увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Установление законодателем для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в том числе их руководителей) и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности, как направленных на исключение препятствий такой деятельности, следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. По сути, норма ст.374 ТК РФ устанавливает абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников без реализации установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора. (Определение Конституционного суда РФ от 04.12.2003 г. №421-О).

В судебном заседании установлено, что 15.10.2018 г. работники АО «Тандер» объединились в первичную профсоюзную организацию.

Согласно Выписке из протокола №1 учредительного профсоюзного собрания работников АО «Тандер» от 15.10.2018 г. первичная профсоюзная организация в АО «Тандер» была создана в составе профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое Единство» (далее- Профсоюз «Торговое Единство»). Председателем первичной профсоюзной организации в АО «Тандер» был избран

АО «Тандер» было уведомлено о создании профсоюзной организации заказным уведомлением, которое было получено работодателем 22.10.2018 г., а также письмом №27 от 18.10.2018 г. Городского комитета Профсоюза «Торговое Единство», согласно которого АО «Тандер» сообщено о создании первичной профсоюзной организации в АО «Тандер» г.Краснодар и регистрации в Общественной организации- Краснодарской городской территориальной организации профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое Единство» с 16.10.2018 г.

В силу ст.373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Суду не представлено доказательств обращения работодателем к первичной профсоюзной организации АО «Тандер» за получением мотивированного мнения относительно увольнения ответчика на то, что председатель профсоюза и являлся работником, подлежащим увольнению, в связи с чем отдельного уведомления профсоюзной организации не требовалось, судом отклоняются как противоречащие ст.373 ТК РФ.

01.11.2018 г., 12.11.2018 г. АО «Тандер» был направлен в Профсоюз «Торговое Единство» проект приказа о расторжении трудового договора с

Письмом №28 от 15.11.2018 г. Профсоюзом «Торговое Единство» сообщено, что по Краснодарскому краевому трехстороннему соглашению увольнение председателя профсоюзного комитета по инициативе работодателя может осуществляться только с предварительного согласия соответствующего объединения профсоюзов.

Данный ответ не был оспорен работодателем в судебном порядке.

В Краснодарском крае действует Краснодарское краевое трехстороннее Соглашение между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» (далее-Соглашение) и администрацией Краснодарского края на 2017-2019 годы, которое в соответствии с п.7.3 распространяется на всех

работодателей, являющихся членами НО «Ассоциация «Объединение работодателей Краснодарского края», работодателей, не являющихся членами НО «Ассоциация «Объединение работодателей Краснодарского края», уполномочивших указанную организацию от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение; работодателей - государственные учреждения Краснодарского края, когда Соглашение от их имени заключено соответствующим органом государственной власти Краснодарского края; работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями; администрацию Краснодарского края, органы исполнительной власти Краснодарского края в пределах взятых на себя обязательств; территориальные организации профсоюзов, входящие в состав Краснодарского краевого объединения организаций профсоюзов - членов профсоюзов.

По предложению Сторон краевого Соглашения руководитель органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющего функции уполномоченного органа в области социального партнерства, имеет право после опубликования Сторонами названного соглашения, предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к краевому соглашению не представили в орган исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющий функции уполномоченного органа в области социального партнерства мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения (п.7.4 Соглашения).

Как следует из светоконверсии газеты «Кубанские новости» от 17.02.2017 г. №24 (6194) сообщение о присоединении к Соглашению было официально опубликовано 17.02.2017 г. Суду не представлено сведений о наличии письменного отказа АО «Тандер» от присоединения к Соглашению, направленного в Министерство труда и социального развития Краснодарского края.

В соответствии с п.6.23 Краснодарского краевого трехстороннего Соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2017-2019 годы, работодатели допускают увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профсоюзных - только с предварительного согласия соответствующего объединения профсоюзов.

Согласно п.17 Устава Союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» членскими организациями Профобъединения являются общественные организации-территориальные организации общероссийских, межрегиональных профсоюзов, входящих в ФНПР (Федерация Независимых Профсоюзов России), а в случае отсутствия территориальных организаций- первичные или иные организации соответствующих профсоюзов.

Профсоюз «Торговое Единство» является членской организацией союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», что также подтверждается письмом заместителя председателя Краснодарского краевого профобъединения №03/178 от 15.03.2019 г.

10.12.2018 г. в Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» ответчиком была направлена информация о принятии решения о расторжении трудового договора с работником

Ответом председателя Союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» исх. №03/859 от 17.12.2018 г. выражено несогласие с расторжением трудового договора с в связи с сокращением его должности по следующим основаниям: не приложен документ, подтверждающий полномочия представителя работодателя в трудовых отношениях; нет подтверждения соблюдения общего порядка увольнения работника, входящего в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации и неосвобожденного от основной работы; проект приказа не содержит конкретных дат исключения должности из штатного расписания, извещения о предстоящем высвобождении работника, утверждения нового штатного расписания.

25.12.2018 г. АО «Тандер» в Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» была направлена дополнительная информация о принятии решения о расторжении трудового договора с работником

Письмом председателя Союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» №03/10 от 14.01.2019 г. сообщено, что содержание письма от 25.12.2018 г. и приложенные документы не подтверждают соблюдение общего порядка увольнения работника по п.2 ст.81 ТК РФ, в связи с чем выразить согласие на расторжение трудового договора с в связи с сокращением его должности не представляется возможным.

15.01.2019 г. работодателем было направлено письмо исх.№812 от 15.01.2019 г. в Союз «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» с предоставлением дополнительных документов касательно принятия решения о расторжении трудового договора с работником

Письмом заместителя председателя Союза «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов» №03/24 от 16.01.2019 г. сообщено, что общий порядок увольнения работника в связи с сокращением

численности или штата включает в себя участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении документов, послуживших основанием для сокращения и подтверждающих реальное отсутствие работы, которая ранее выполнялась сокращаемым работником, определение его имущественного права на оставление на работе, принятие работодателем всех мер для трудоустройства сокращаемого работника. Данные отношения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации. В этой связи выразить согласие на расторжение трудового договора с _____ по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ не представляется возможным.

Согласно ч.12 ст.374 ТК РФ работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Таким образом, ввиду того, что вышестоящий профсоюзный орган выразил несогласие с увольнением _____, работодатель был вправе обжаловать указанное несогласие в суд.

Вместе с тем, не получив соответствующего согласия вышестоящего профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося председателем профсоюзной организации, не имея вступившего в силу решения суда о признании необоснованным отказа в даче согласия на увольнение работника, АО «Тандер» расторг с _____ трудовой договор по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, нарушив специальную процедуру прекращения трудового договора, предусмотренную действующим законодательством.

В соответствии с ч.ч.1, 2 ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

На основании вышеизложенного суд приходит к выводу, что требования _____ о признании незаконным приказа от 17.01.2019 г. №13/6-л о расторжении трудового договора и восстановлении на работе являются законными и обоснованными.

Согласно ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

В силу п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Как следует из п.2 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

В соответствии с п.4 указанного Постановления, расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы 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.

Представленный истцом расчет среднего заработка за период с 18.02.2019 г. по 17.04.2019 г. в размере _____ рублей судом проверен, сомнений в его правильности не вызывает, и суд полагает возможным принять данный расчет и взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула в размере _____ рублей.

Требования истца о взыскании компенсации морального вреда также подлежит частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии со статьей 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Как следует из разъяснения, содержащегося в п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с ч.4 ст. 3 и ч.9 ст. 394 Трудового кодекса РФ суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно

переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

На основании статьи 237 ТК РФ 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.

Как разъяснено в пункте 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом, исходя из конкретных обстоятельств дела с учетом объема и характера причиненных нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Определяя размер компенсации, руководствуясь вышеприведенными нормами законодательства, указанными разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации, принимая во внимание, что в результате нарушения права работника на получение оплаты труда, истец испытывал нравственные страдания, суд приходит к выводу о взыскании компенсации морального вреда в разумных пределах рублей.

Указанный размер компенсации соответствует тому объему нравственных страданий, о которых заявлено истцом, и отвечает требованиям разумности и справедливости, а также степени вины работодателя и иных заслуживающих внимания обстоятельств.

В силу ст.98 ГПК РФ с ответчика подлежит взысканию сумма государственной пошлины, от уплаты которой в соответствии с пп.1 п.1 ст. 333.36 НК РФ истец был освобожден.

В соответствии со ст.211 ГПК РФ немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о восстановлении на работе.

Руководствуясь ст. 194 -199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования к АО «Тандер» о восстановлении на работе удовлетворить.

Признать приказ АО «Тандер» от 17.01.2019 г. №13/6-л о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) незаконным.

Восстановить _____ на работе в должности -
Региональный руководитель службы экономической безопасности
АО «Тандер».

Взыскать с АО «Тандер» в пользу
средний заработок за время вынужденного прогула за период с 18.02.2019 г.
по 17.04.2019 г. в размере _____

Взыскать с АО «Тандер» в пользу
компенсацию за причиненный моральный вред в размере _____ рублей.

Взыскать с АО «Тандер» в доход государства в соответствующий
бюджет государственную пошлину в размере _____ рублей.

Решение суда в части взыскания заработной платы и восстановления на
работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Краснодарский краевой суд через
Октябрьский районный суд г. Краснодара в течение месяца.

Председательствующий: