

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

27 ноября 2013 года

г. Калининград

Центральный районный суд г. Калининграда в составе: председательствующего судьи Ирхиной Е.Н., с участием прокурора Герасимчик Н.А., при секретаре Шелюгиной А.С., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Ш.....а С.С. к ООО «Эллада Интэртрейд» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Ш..... С.С. обратился в суд с вышеназванным иском к ответчику, указывая, что 03.09.2010 года он был принят на работу в ООО «Эллада Интэртрейд» (дочернее предприятие ОАО «АВТОГОР») на должность слесаря механосборочных работ в цех сборки автомобилей, с ним был заключен трудовой договор. 18.05.2013 года он вступил в профсоюз «Трудовые бригады», объявил об этом в цеху и начальникам Бакурову А.В., Ребенку А.И., Аксенову В.С., после чего началось моральное давление и запугивание преследованием и увольнением. Приказом директора ООО «Эллада Интэртрейд» от 27.05.2013 № 203/лс он был уволен с работы по инициативе работодателя за прогул - по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Увольнение считает незаконным и необоснованным, так как прогулов не совершал, режим рабочего времени и отдыха соблюдал в полном объеме, свои трудовые обязанности исполнял добросовестно и надлежащим образом. Утром 10.05.2013 года он почувствовал недомогание, вследствие чего возникла необходимость в дополнительном отдыхе. Для этого надо было отпроситься у начальства, но денег на мобильном телефоне не было. Где-то с 5-6 часов утра он стал отправлять своему непосредственному начальнику - бригадиру Холоше Д.В. пустые SMS типа «этот абонент пытался вам позвонить», и уже собрался идти на предприятие, как в 7.26 часов ему на мобильный телефон поступил ответный звонок с телефона бригадира Холоши Д.В., которого он попросил освободить его от работы до обеда и разрешить прибыть на работу после обеда. Холоша Д.В., согласовав вопрос о его освобождении с заместителем исполнительного директора по смене Бакуровым А.В., разрешил ему выйти на работу к 13.30, то есть после обеда. На работу он прибыл 10.05.2013 года в 13.19 часов и приступил к работе. Каких-либо вопросов к нему о причине отсутствия на работе в первую половину смены ни у одного из его руководителей, ни 10.05.2013 года, ни в последующие дни не возникло. С учетом того, что в соответствии с п. 6 ст. 81 ТК РФ к прогулу относится отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, считает устное разрешение его начальника на отсутствие на работе уважительной причиной такого отсутствия. Именно такой порядок согласования случаев освобождения от работы применялся на предприятии в течение всего периода его работы. Оснований не доверять словам своего бригадира у него не имелось. С даты вступления его в профсоюз, то есть с 18.05.2013 года, начался моральный прессинг со стороны руководства и начальники, рассказывая ему о вредности связи с профсоюзом, намекнули, что его «отгул», при желании легко превращается в «прогул» с увольнением. Решив подстраховаться, он (истец), описав обстоятельства его отпуска с работы, 10.05.2013 года привез их на подпись бригадиру Холоше Д.В., который ознакомившись с представленным текстом, подписал его в присутствии свидетеля Колесникова В.В. - коллеги по работе. Также им была сделана аудиозапись беседы с бригадиром, на случай если он под давлением начальства решит исказить фактические обстоятельства и характер состоявшейся беседы. Считает, что его вины во вменяемом ему в качестве дисциплинарного проступка, отсутствию на рабочем месте нет, при этом работодателем была нарушена процедура привлечения его к дисциплинарной ответственности, ввиду отсутствия официальных требований о написании объяснений по каким-либо обстоятельствам, связанным с его работой. При увольнении ему была начислена и выплачена заработная плата за май 2013 года из расчета размера тарифной ставки, т.е. без учета надбавок и премий. Полагает это также нарушением своих трудовых прав. С учетом изложенного, а также в силу п. 1 ст. 9 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года, п. 2 ст. 3 ТК РФ, ст. 1 Конвенции Международной организации труда № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», считает действия руководства ООО «Эллада Интэртрейд» по его увольнению дискриминацией его работодателем по причине его принадлежности к профсоюзу «Трудовые бригады». Просит признать незаконным и отменить приказ № 203 л/с от 27.05.2013 года «О расторжении трудового договора от 03.09.2010 года № 784», восстановить его в прежней должности слесаря механосборочных работ 5 разряда с 27.05.2013 года, взыскать с ответчика в свою пользу средний заработок за время вынужденного прогула с 28.05.2013 года по день восстановления на работе, в том числе 36299,20 за период с 28.05.2013 года по 31.07.2013 года, а с 01.08.2013 года исходя из размера среднедневного заработка 740,80 рублей, взыскать с ответчика невыплаченную часть заработной платы за май 2013 года в размере 14044,71 рублей, взыскать с ответчика в свою пользу компенсацию морального вреда за незаконное увольнение в размере 240000 рублей и 24000 рублей за нарушение права на своевременную и полную оплату труда за май 2013 года, признать увольнение дискриминацией по признаку его принадлежности к профсоюзу «Трудовые бригады», взыскать компенсацию мо-

рального вреда за дискриминацию по признаку принадлежности к профсоюзу «Трудовые бригады» в размере 2400000 рублей.

В письменных возражениях на исковое заявление представитель ООО «Эллада Интэртрейд» по доверенности Мясоедов СМ. с заявленными требованиями не согласился, указал, что в соответствии с подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Факт отсутствия Ш.....а С.С. на работе с 8-00 до 13.19 часов 10.05.2013 года установлен бесспорно и самим Ш.....ым С.С. не оспаривается. Никаких доказательств уважительности своего отсутствия на работе Ш..... С.С. не представил. Написать объяснение о причинах отсутствия на работе отказался, что подтверждается соответствующим актом. При проверке факта грубого нарушения Ш.....ым С.С. трудовой дисциплины, заместитель исполнительного директора по смене Бакуров А.В. не подтвердил того обстоятельства, что разрешал ему не выходить на работу 10.05.2013 года, да и не имел права принимать таких решений, так как на предприятии установлен определенный порядок получения таких разрешений и Ш.....ым С.С. он не был соблюден. Поскольку Ш..... С.С. работал в сборочном цехе на конвейере, где отсутствие даже одного рабочего, существенным образом может сказаться на качестве выпускаемых изделий, отсутствие его на работе без уважительных причин администрация признала грубым нарушением трудовых обязанностей и сочла невозможным продолжать с ним трудовые отношения. В связи с тем, что увольнение Ш.....а С.С. с работы было произведено с соблюдением требований трудового законодательства, то его искивые требования следует признать необоснованными. Утверждение Ш.....а С.С. об увольнении его с работы по дискриминационным основаниям, является безосновательным и его следует расценивать не иначе, как попытку оправдания, таким образом, грубого нарушения им своих трудовых обязанностей.

В судебном заседании истец Ш..... С.С, его представители Манзя А.Н., действующая на основании доверенности б/н от 12.08.2013 года, Золотарев М.Ю., допущенный определением суда к участию в деле на основании устного ходатайства истца, заявленные требования поддержали, ссылаясь на доводы, изложенные в иске и письменных пояснениях, приобщенных к материалам дела, просили требования удовлетворить в полном объеме.

Представители ответчиков Горбачева Л.Н., Мясоедов СМ., действующие на основании доверенностей б/н от 02.04.2012 года и от б/н от 15.08.2013 года соответственно, иск не признали, просили в его удовлетворении отказать, сославшись на доводы письменных возражений.

Выслушав пояснения истца, его представителей, представителей ответчиков, показания свидетелей, исследовав все доказательства по делу в их совокупности и дав им оценку в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, заслушав заключение прокурора, полагавшего заявленные требования в части восстановления истца на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула подлежащими удовлетворению в полном объеме, в части взыскания компенсации морального вреда подлежащими удовлетворению в определенном судом, в оставшейся части, касающейся взыскания невыплаченной заработной платы, не подлежащими удовлетворению, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим кодексом, иными федеральными законами, локальными нормативными актами и др. По смыслу данной нормы дисциплина труда - это установленный порядок, обеспечивающий согласованную деятельность в процессе совместного труда работников организации и требующий от работников надлежащего исполнения своих трудовых обязанностей, закрепленных в ст. 21 ТК РФ, в том числе соблюдения трудовой дисциплины, установленных правилами внутреннего трудового распорядка. За неисполнение этих обязанностей работник перед работодателем несет ответственность.

В соответствии с требованиями ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечания, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания принадлежит руководителю.

В соответствии с п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2 (ред. от 28.09.2010 года) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дел 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.). К таким нарушениям, в частности, относятся - отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

Согласно разделам 5, 6 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Эллада Интэртрейд» руководство текущей хозяйственно-финансовой деятельностью предприятия, в том числе разрешение вопросов, связанных с применением правил внутреннего трудового распорядка, осуществляется работодателем (представителем работодателя), в компетенцию которого входит, в том числе заключение, изменение и расторже-

ние трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий.

В соответствии с подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, а также подпунктом «а» пункта 6 ст. 2.9.4. Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Эллада Интэртрейд» трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как следует из материалов дела, приказом № 1318 л/с от 03.09.2010 года Ш..... С.С. был принят на работу в ООО «Эллада Интэртрейд» на должность слесаря механосборочных работ с тарифной ставкой (окладом) 17,12 рублей, с ним был заключен трудовой договор № 784 от 03.09.2010 года.

Приказом исполнительного директора ООО «Эллада Интэртрейд» № 203 л/с от 27.05.2013 года Ш..... С.С. был уволен с должности механосборочных работ ввиду отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня 10.05.2013 года по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ - за прогул. С приказом истец был ознакомлен 27.05.2013 года.

Основанием для вынесения названного приказа послужили материалы проверки факта нарушения Ш.....ым С.С. трудовой дисциплины, содержащие докладную записку начальника цеха сборки Юрчука Ю.В., пояснительные записки заместителя исполнительного директора предприятия Бакурова А.В. и освобожденного бригадира цеха сборки Холоши Д.В., акт об отсутствии истца на рабочем месте, об отказе от дачи объяснений, об отказе в проставлении подписи.

Оспаривая законность своего увольнения Ш..... С.С. и его представители, ссылались на то, что прогула он не совершал, тогда как ответчиком была нарушена процедура привлечения его к дисциплинарной ответственности, ввиду отсутствия письменного требования о написании объяснений по обстоятельствам, связанным с его работой.

Статьей 193 ТК РФ регламентирован порядок применения дисциплинарных взысканий, из которого следует, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Как следует из акта от 10.05.2013 года (л.д. 59), Ш..... С.С. 10.05.2013 года отсутствовал на рабочем месте в цеху сборки ООО «Эллада Интэртрейд» с 08.00 часов до 13.19 часов, что подтверждается докладной запиской начальника цеха сборки Юрчука Ю.В. (л.д. 58) и истцом не оспаривается. Акт подписан сотрудниками ООО «Эллада Интэртрейд»: начальником цеха сборки Юрчуком Ю.В., начальником смены цеха сборки Ребенком А.И., освобожденным бригадиром Шепелем Р.А. Факт отсутствия Ш.....а С.С. на рабочем месте 10.05.2013 года с 08.00 часов до 13.19 часов подтверждается зафиксированными данными о движении истца через турникет с 01.05.2013 года по 19.05.2013 года (л.д. 62), показаниями допрошенных в ходе судебного разбирательства в качестве свидетелей Ребенка А.И., Шепеля Р.А. и Холоши Д.В.

Из пояснений самого истца следует, что утром 10.05.2013 года ввиду пищевого отравления он почувствовал недомогание, в связи с чем решил отпроситься у начальства. Поскольку денег на мобильном телефоне не было, он около 5-6 часов утра стал отправлять своему непосредственному начальнику - освобожденному бригадиру Холоше Д. В. пустые SMS, в ответ на которые в 7.26 часов ему на мобильный телефон поступил звонок с телефона Холоши Д.В., который по его просьбе, согласовав вопрос о возможности его отсутствия на работе с заместителем исполнительного директора по смене Бакуровым А.В., разрешил ему выйти на работу к 13.30, то есть после обеда, что он и сделал, прибыв на работу в этот же день 10.05.2013 года в 13.19 часов, и приступил к работе. Впоследствии, в течение 9-ти дней, вопросов к нему о причине отсутствия на работе в первую половину смены ни у одного из его руководителей не возникло.

В представленных в ходе проведения проверки пояснительных записках, а также в ходе допроса при рассмотрении данного дела Бакуров А.В. и Холоша Д.В. подтвердили тот факт, что 10.05.2013 года Ш..... С.С. по мобильному телефону ставил в известность Холошу Д.В. о том, что не может явиться на работу к 8.00 часам, просил разрешения не выходить на работу до обеда, также подтвердили факт обсуждения ими данного вопроса, однако, ссылку истца о получении им согласия на отсутствие его до обеда на рабочем месте, как на результат обсуждения этого вопроса, не признали, указывая на отсутствие у них полномочий для принятия таких решений. Холоша Д.В. по телефону передал Ш.....у С.С. о необходимости подачи заявления на имя исполнительного директора на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, либо предоставления оправдательного документа в обоснование своего отсутствия, в противном случае, указал на необходимость его присутствия на работе.

Как пояснил представитель ответчика, заместитель исполнительного директора по смене Бакуров А.В., а тем более освобожденный бригадир Холоша Д.В., в силу приказа исполнительного директора ООО «Эллада Интэртрейд» от 29.12.2012 года № 197/0 (л.д. 91) не являющийся в спорный период времени непосредственным начальником истца, не имели полномочий, а соответственно и права разрешать работнику не выхо-

дить на работу по семейным обстоятельствам, так как на предприятии, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, установлен определенный порядок получения таких разрешений.

В соответствии с п. 8.15 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Эллада Интэртрейд» по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику предприятия по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. С Правилами внутреннего трудового распорядка Ш..... С.С. был ознакомлен, что им в судебном заседании не отрицалось.

Пунктом 3.5 должностной инструкции исполнительного директора автосборочного производства, право издавать и подписывать от своего имени в отношении работников приказы по личному составу, в том, числе о приеме на работу, переводе на другую работу (должность), об отпуске, об увольнении, о применении дисциплинарного взыскания, о поощрении отнесено к компетенции исполнительного директора предприятия, являющимся работодателем истца.

Таким образом, Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Эллада Интэртрейд» регламентирован порядок предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы посредством подачи работником письменного заявления непосредственно на имя исполнительного директора предприятия. Данный порядок Ш.....ым С.С. соблюден не был, при этом бригадир Холоша Д.В., подписавший, подтверждение, свидетельствующее о согласовании им вопроса об освобождении истца 10.05.2013 года от работы, полномочиями по решению данного вопроса не обладал, оправдательного документа, подтверждающего уважительность причин отсутствия, истцом также представлено не было, в связи с чем исполнительным директором по смене Бакуровым А.В., в соответствии с п.п. 2.2.10 его должностной инструкции (л.д. 115) было принято решение истребовать у истца объяснение о причинах его отсутствия на рабочем месте 10.05.2013 года.

Согласно письменному требованию о даче объяснений, акту об отказе получения требования о даче объяснений, подписанных начальником цеха сборки Юрчуком Ю.В., освобожденным бригадиром Шепелем Р.А., 19.05.2013 года начальником смены цеха сборки Ребенком А.И. по поручению его непосредственного начальника - исполнительного директора Бакурова А.В., от Ш.....а С.С. было истребовано объяснение по поводу его отсутствия на рабочем месте в цеху сборки с 08.00 часов до 13.19 часов 10.05.2013 года (л.д. 60, 61), что подтверждается показаниями допрошенных в качестве свидетелей Ребенка А.И., Шепеля Р.А. и пояснениями самого истца. Получив копию требования о даче пояснений (л.д. 134), Ш..... С.С. подтвердить своей подписью факт ознакомления с ним отказался, указав, что готов дать объяснения при предоставлении ему требования, оформленного в соответствии с п. 10.3 Правил внутреннего трудового распорядка, тогда как ему при отсутствии возможности ознакомления с данным требованием был выдан пустой бланк, не содержащий в нарушение названного пункта Правил подписи лица, уполномоченного на проведение дисциплинарного расследования, то есть, исполнительного директора предприятия Аксенова В.С.

Ссылка истца на приведенные обстоятельства, свидетельствующие, по его мнению, о нарушении процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, не может быть признана судом состоятельной, поскольку ни ст. 193 ТК РФ, ни Правила внутреннего трудового распорядка ответчика, регламентирующие порядок применения дисциплинарных взысканий, указания о необходимости предоставления работнику требования о даче пояснений не содержат.

Также в качестве основания незаконности увольнения истец ссылается на отсутствие полномочий у начальника смены цеха сборки Ребенка А.И., истребовавшего у него объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте, на проведение расследования при совершении дисциплинарных проступков. Однако в силу п. 1.2 должностной инструкции начальника смены цеха сборки, последний подчиняется, в том числе заместителю исполнительного директора по смене, в связи с чем обязан выполнять его поручения, в данном случае об истребовании у работника соответствующих объяснений, а не по проведению расследования при совершении дисциплинарных проступков, как ошибочно полагает истец.

Впоследствии, в соответствии с актом, подписанным названными выше лицами -Юрчуком Ю.В., Шепелем Р.А. и Ребенком А.И. 26.05.2013 года, Ш.....у С.С. повторно предлагалось дать объяснения по факту отсутствия его на рабочем месте 10.05.2013 года, от чего истец отказался, также отказавшись подписать данный акт.

Подпунктами 2, 3, 4. статьи 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, и не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись, в течение трех рабочих дней со дня его издания, если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. Указанный порядок ответчиком был соблюден.

Принимая во внимание изложенное, суд приходит к выводу о том, что у работодателя имелись основания для привлечения Ш.....а С.С. к дисциплинарной ответственности за допущенное им нарушение трудовых обязанностей, могущее, в силу работы истца на конвейере, причинить работодателю определенные неудобства, повлечь неблагоприятные последствия, сказаться на качестве выпускаемых изделий.

Вместе с тем, суд считает, что исковые требования Ш.....а С.С. в части оспаривания приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

Согласно п.п. 38 и 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28 декабря 2006 года) при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Если трудовой договор с работником расторгнут по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

Как установлено судом, приказом исполнительного директора ООО «Эллада Интэртрейд» № 203 л/с от 27.05.2013 года Ш..... С.С. был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ - за прогул, совершенный 10.05.2013 года. Факт отсутствия на рабочем месте 10.05.2013 года с 08.00 часов до 13.19 часов Ш.....ым С.С. не отрицается и подтверждается актом об отсутствии на работе, свидетельскими показаниями. Оснований для признания уважительной причину отсутствия на рабочем месте в связи с недомоганием, при отсутствии соответствующего оправдательного документа, у суда не имеется.

В то же время, исходя из содержания ст. 192 ТК РФ дисциплинарный проступок - это ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, т.е. нарушение дисциплины труда должно быть виновным, совершенным умышленно или неосторожно.

Пунктом 5 ст. 192 ТК РФ предусмотрено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства при которых он был совершен.

Как разъяснено в п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 года № 2 (в ред. от 28.09.2010 года) «О применении судами РФ Трудового кодекса», при рассмотрении дел 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, технически правил и т.п.). При наложении дисциплинарного взыскания работодателю необходимо учитывать общие принципы юридической, а следовательно и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм, в связи с чем последнему необходимо представлять доказательства, свидетельствующие в том числе и о том, что при наложении взыскания учитывалась тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что поступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Из пояснений истца следует, что утром 10.05.2013 года ввиду недомогания, по телефону предупредил освобожденного бригадира Холошу Д.В., который согласовав, по его просьбе, вопрос о возможности его отсутствия на работе с заместителем исполнительного директора по смене Бакуровым А.В., разрешил ему выйти на работу к 13.30. Он вышел на работу в тот же день. О наличии указанных обстоятельств также свидетельствует письменное «подтверждение» бригадиром Холоша Д.В. факта освобождения истца от работы 10.05.2013 года, которое не согласуется с его же показаниями и показаниями Бакурова А.В., данными в пояснительных записках и в ходе судебного разбирательства по данному делу (л.д. 67, 68). При наличии указанных противоречий, исключающих бесспорность изложенных Холоша Д.В. и Бакуровым А.В. сведений, с учетом отсутствия у истца в данной ситуации возможности заблаговременного обращения к работодателю, а также показаний свидетелей Кротова О.В., Колесникова В.В., согласно которым и ранее работники предприятия по сложившейся практике, без уведомления исполнительного директора, отпрашивались по различным причинам у бригадира, отпускавшего их по согласованию с заместителем исполнительного директора по смене, а иногда и без такого согласования, без ущерба предприятию, суд полагает, что примененное к Ш.....у С.С. дисциплинарное взыскание в виде увольнения несоразмерно совершенному проступку с учетом характера допущенного им нарушения трудовой дисциплины и обстоятельств, при которых он был совершен.

Кроме того, применив крайнюю меру дисциплинарного наказания в виде увольнения, ответчик не принял во внимание, что истец за время работы в ООО «Эллада-Интэртрейд» имел хорошую репутацию, нареканий, нарушений трудовой дисциплины не имел, к дисциплинарной ответственности не привлекался, ранее являлся бригадиром, в мае 2013 года ему был присвоен 5 разряд, являющийся одним из высоких, был награжден медалью «Лучший сотрудник».

Ссылка представителя ответчика на наличие негативных последствий, зафиксированных в справке-расчете, в силу вышеизложенного, с учетом осведомленности заместителя исполнительного директора по

смене о возможном отсутствии истца в определенный промежуток времени, а следовательно, и наличии возможности принятия соответствующих мер во избежание этих последствий, равно как и ссылка последнего на отсутствие объяснений истца о причинах отсутствия на работе, достаточным основанием для отказа в удовлетворении требований Ш.....а С.С. в части оспаривания приказа об увольнении не является.

Оспаривая законность своего увольнения Ш..... С.С. также ссылается на дискриминационный его характер, указывая, что подвергался дискриминации в связи с его принадлежностью к профсоюзу «Трудовые бригады», выразившейся в незаконных действиях руководства ООО «Эллада Интэртрейд», связанных с наложением дисциплинарного взыскания, лишением его доплат к заработной плате сразу после вступления его в члены профсоюза «Трудовые бригады». Данные требования о недопустимости дискриминации при осуществлении трудовой деятельности суд соотносит с содержанием ст. 3 ТК РФ, предусматривающей возможность для реализации своих трудовых прав независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Вместе с тем, в ходе рассмотрения дела обстоятельства того, что со стороны ответчика имели место действия, свидетельствующие о факте дискриминации по признаку принадлежности истца к профсоюзной организации, не нашли своего подтверждения, доказательств применения ответчиком таких действий, подтверждающих такие мотивы увольнения истца, не связанные с совершенным им дисциплинарным проступком, в материалы дела, в нарушение ст. 56 ГПК РФ, истцом не представлено.

Наличие трудового спора между сторонами само по себе не свидетельствует об обстоятельствах дискриминации в сфере труда. Право же работодателя применить дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотрено ст. 192 ТК РФ, правомерность ее применения может быть оспорена сотрудником в установленном законом порядке, что истцом и было сделано.

В силу ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор; этим органом принимается решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. 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.

Следовательно, в силу наличия факта незаконности увольнения, подлежат удовлетворению требования Ш.....а С.С. о восстановлении на работе со дня вынесения решения судом, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Согласно представленным суду расчетным листкам, бухгалтерской справке: за июнь - декабрь 2012 года, январь - май 2013 года среднедневной заработок Ш.....а С.С. составил (14179,30 руб.+13969,50 руб.+23605,24 руб.+32381,65 руб.+26285,50 руб.+20154,10 руб.+29555,10 руб.+47328,80 руб.+26329,32 руб.+19164,10 руб.+22499,60 руб.+3119,40 руб.): 242 р.д. = 278571,09 руб. : 242 дней = 1151,12 руб.

Прогул с 27.05.2013 года по 27.11.2013 года включительно составляет 130 рабочих дней. Подлежащая взысканию средняя заработная плата за время вынужденного прогула истицы составляет 149645,60 руб. (1151.12 руб. x 130 дней) - данная сумма подлежит налогообложению.

При определении размера компенсации морального вреда, суд принимая во внимание положения ч. 2 ст. 1101 ГК РФ, учитывает требования разумности и справедливости, а также характер причиненных истцу физических и нравственных страданий и полагает подлежащей взысканию с ответчика в его пользу компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей.

В то же время, поскольку при рассмотрении настоящего дела суд пришел к выводу, что проступок действительно имел место, оснований для взыскания с ответчика в пользу Ш.....а С.С. невыплаченной части заработной платы за май 2013 года, состоящей из доплат в определенных Положением об оплате труда рабочих ООО «Эллада Интэртрейд», временным Положением о порядке установления доплат и приложением к нему №1,2 размерах, у суда не имеется. Невыплата данных доплат в определенных названным Положением случаях является правом исполнительного директора предприятия. Вышеуказанные, установленные судом обстоятельства свидетельствуют о том, что у директора ООО «Эллада Интэртрейд» имелись предусмотренные Положением основания воспользоваться своим правом и лишить Ш.....а С.С. доплат за май 2013 года, оплатив его работу исходя из размера тарифной ставки.

Согласно ст. 103 ГПК РФ госпошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в местный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований. С ООО «Эллада-Интэртрейд» подлежит взысканию госпошлина в размере 4192 рублей 91 копейки.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Ш.....а С.С. удовлетворить в части:

- отменить приказ ООО «Эллада Интэртрейд» от 27.05.2013 года № 203/лс об увольнении Ш.....а С.С. по инициативе работодателя на основании п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ;
- восстановить Ш.....а С.С. в должности слесаря механосборочных работ с 28.05.2013 года;
- взыскать с ООО «Эллада Интэртрейд» в пользу Ш.....а С.С. заработную плату за время вынужденного прогула с 28.05.2013 года по 27.11.2013 года включительно в размере 149645 (сто сорок девять тысяч шесть сот сорок пять) рублей 60 копеек (данная сумма подлежит налогообложению), компенсацию морального вреда в размере 3000 (три тысячи) рублей.
- взыскать с ООО «Эллада Интэртрейд» в местный бюджет государственную пошлину в размере 4192 (четыре тысячи сто девяносто два) рублей 91 копейки.

Решение суда в части восстановления Ш.....а С.С. в должности слесаря механосборочных работ в ООО «Эллада Интэртрейд» и взыскания с ООО «Эллада Интэртрейд» в пользу Ш.....а С.С. заработной платы за время вынужденного прогула с 28.05.2013 года по 31.08.2013 года включительно в размере 78276 (семьдесят восемь тысяч двести семьдесят шесть) рублей 16 копеек (данная сумма подлежит налогообложению) - подлежит немедленному исполнению.

Ш.....у С.С. в удовлетворении остальной части исковых требований - отказать.

Решение может быть обжаловано в Калининградский областной суд через Центральный районный суд г. Калининграда в течение месяца со дня составления мотивированного решения.

Мотивированное решение составлено в окончательной форме 05 декабря 2013 года.

Судья: подпись

