Судья Гасанбекова Л.Г.

Гр. дело № 33-14946

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

12 апреля 2019 года Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Климовой С.В.

и судей Рачиной К.А., Дегтеревой О.В.,

с участием прокурора Левенко С.В.,

при секретаре Кишкинской А.С.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Климовой С.В.

гражданское дело по апелляционной жалобе Ч.П.В. и апелляционному представлению Преображенского межрайоного прокурора города Москвы на решение Преображенского районного суда города Москвы от 05 декабря 2017 года и дополнительное решение этого же суда от 09 октября 2018 года, которыми постановлено:

в удовлетворении исковых требований Ч.П.В. к Индивидуальному предпринимателю П.О.В. о взыскании заработной платы, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда – отказать,

в удовлетворении исковых требований Ч.П.В. к Индивидуальному предпринимателю П.О.В. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула 11.10.2016 года по 15.06.2017 года, – отказать,

УСТАНОВИЛА:

Ч.П.В. 16.11.2016 обратился в Преображенский районный суд г. Москвы с иском к ИП П.О.В., в котором просил о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, задолженности по заработной плате за сентябрь 2016 года в размере 48 741,27 руб., компенсации морального вреда в размере 60 000 руб., мотивируя обращение тем, что с 13.11.2013 работал у ответчика инспектором-контролером монтажных работ в отделе монтажа с заработной платой в размере 60 000 руб., 11.10.2016 приказом № \*\*\* от 11.10.2016 уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул, что истец полагает незаконным, поскольку прогула он не совершал, 29.09.2016 присутствовал на работе в течение всего рабочего дня, находясь в отделе кадров, на истца со стороны работодателя оказывалось давление с целью принуждения к подаче им заявления об увольнении по инициативе работника, кроме того, окончательный расчет при увольнении в полном объеме не произведен, не выплачена задолженность по заработной плате за сентябрь 2016 года; указанные действия ответчика нарушают трудовые права истца и причиняют ему моральный вред.

Заочным решением Преображенского районного суда г. Москвы от 16.05.2017 Ч.П.В. восстановлен на работе у ИП П.О.В. в ранее занимаемой должности, в его пользу взыскана заработная плата в размере 48 741,27 руб., денежные средства в счет среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 40 884,96 руб., компенсация морального вреда в размере 5 000 руб., а также госпошлина в доход бюджета города Москвы, в остальной части иска отказано, при этом в части восстановления на работе решение суда приведено к немедленному исполнению (т. 1 л.д. 105-110); 18.05.2017 истцом получен исполнительный лист по восстановлению на работе (т. 1 л.д.111-114).

Определением суда от 19.09.2017 по заявлению ИП П.О.В. заочное решение суда от 16.05.2017 отменено (т. 1 л.д. 184-185).

05.12.2017 истец в порядке ст. 39 ГПК РФ уточнил свои исковые требования и просил о взыскании задолженности по заработной плате за сентябрь 2016 года в размере 48 741,27 руб., среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 11.10.2016 по 29.07.2017, т.е. по дату выхода на работу к другому работодателю, компенсации морального вреда в размере 60 000 руб., указав, что заочное решение суда от 16.05.2017 ответчиком исполнено и истец уволен от ИП П.О.В. 26.06.2017 по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ ( по собственному желанию), в связи с чем требования о восстановлении на работе не поддерживал (т. 1 л.д. 234, 236-244).

В судебном заседании истец указанные уточненные требования поддержал, представитель ответчика иск не признал.

05.12.2017 судом постановлено приведенное выше решение, а 09.10.2018 - дополнительное решение, об отмене которых просит истец Ч.П.В. в полном объеме - по доводам своей апелляционной жалобы, поданной 08.12.2017 и дополнений к ней от 07.03.2018 и 20.11.2018, а также Преображенский межрайонный прокурор города Москвы - в части спора об увольнении по доводам апелляционного представления, срок на подачу которого восстановлен определением суда от 18.03.2019.

В заседании суда апелляционной инстанции истец Ч.П.В., его представитель по ордеру **адвокат Дмитриев А.Г.** и прокурор Левенко С.В. доводы апелляционных жалобы и представления соответственно поддержали; представитель ответчика ИП П.О.В. по доверенности У.Д.Д. против удовлетворения апелляционных жалобы и представления возражала.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционных жалоб и представления, выслушав стороны и прокурора, судебная коллегия приходит к выводу об отмене решения суда и дополнительного решения суда в части отказа в удовлетворении требований истца о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, в остальной части не находит оснований для их отмены по следующим основаниям.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что Ч.П.В., \*\*\* года рождения, 13.11.2013 принят на работу к ИП П.О.В. на должность инспектора-контролера монтажных работ в службу сервиса и претензий с должностным окладом 12 500 руб., о чем сторонами заключен трудовой договор № \*\*\* от 13.11.2013, согласно которому работнику устанавливается разъездной характер работы, режим труда и отдыха - согласно Правилам внутреннего распорядка, при этом местом нахождения работодателя является Московская обл. г. Щелково (т. 1 л.д. 31-32); на основании дополнительных соглашений к трудовому договору с 05.05.2014 истцу установлен должностной оклад в размере 14 500 руб., с 01.12.2014 – он переведен на должность инспектора-контролера монтажных работ в отдел монтажа с должностным окладом 14 500 руб. (т. 1 л.д. 33, 34).

Согласно докладной записке заместителя руководителя монтажного отдела по техническим вопросам Б.М. от 29.09.2016 Ч.П.В. отсутствовал на своем рабочем месте 29.09.2016 в течение рабочего дня без предупреждения о наличии уважительных причин (т. 1 л.д. 129).

В акте от 29.09.2016, подписанном работниками ответчика, а именно начальником отдела кадров В.Ю.А., заместителем руководителя монтажного отдела по корпоративным заказам и фасадному остеклению И.Е.А., руководителем службы безопасности Г.Н.В., руководителем отдела информационной безопасности Ш.К.П., указано, что Че.П.В. отсутствовал на своем рабочем месте 29.09.2016 более 4-х часов в течение рабочего дня (т. 1 л.д. 131).

В связи с указанными обстоятельствами у истца 29.09.2016 затребованы письменные объяснения, от ознакомления с актом об отсутствии на рабочем месте от 29.09.2016 и требованием от 29.09.2016 истец отказался, о чем составлен акт от 29.09.2016, подписанный В.Ю.А., И.Е.А., Г.Н.В., Ш.К.П. (т. 1 л.д. 132, 133); указанное требование от 29.09.2016 было направлено истцу почтой 30.09.2016.

В период с 30.09.2016 по 10.10.2016 истец был временно нетрудоспособен, о чем ему выдан листок временной нетрудоспособности.

11.10.2016 Ч.П.В. представил письменные объяснения, в которых указал, что 28.09.2016 работник ответчика А.О.С. предложила ему сделать выбор относительно того, будет ли он продолжать являться сотрудником ответчика либо станет дилером, после чего он покинул работу, ему поступил звонок от И.Е.А., который сообщил ему, что он уволен и ему необходимо 29.09.2016 явиться на производство для подписания заявления об увольнении, при этом 28.09.2016 его исключили из чатов в мобильных приложениях, где он получал задания, вел переписку с работниками ответчика, отобрали пропуск, заблокировали топливную карту, 29.09.2016 истец приехал на производство, его встретил сотрудник отдела собственной безопасности и проводил в отдел кадров и ему предложили уволиться по собственному желанию, на что истец сообщил, что ему нужна денежная компенсация, которую ему обещали выплатить; весь день 29.09.2016 истец провел в отделе кадров, однако в 19:00ч. ему сообщили, что выплату денежных средств не произведут (т. 1 л.д. 135).

11.10.2016 приказом ИП Пе. О.В. № \*\*\* от 11.10.2016, с которым Ч.П.В. ознакомлен в тот же день, истец уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул; основанием в приказе указана докладная записка об отсутствии работника на рабочем месте зам. руководителя монтажного отдела по техническим вопросам Б.М. от 29.09.2016, акт об отсутствии работника на рабочем месте от 29.09.2016, объяснительная записка Ч.П.В. от 11.10.2016 (т. 1 л.д. 38); трудовая книжка получена истцом 11.10.2016, о чем свидетельствует запись в книге учета движения трудовых книжек (т. 1 л.д. 137-138).

Согласно расчетным листкам истцу в сентябре 2016 года начислен должностной оклад за 19 отработанных дней в размере 12 522,73 руб., 28.09.2016 и 29.09.2016 ему предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы, 30.09.2016 отмечено как отсутствие по невыясненной причине, в октябре 2016 года начислен должностной оклад за 1 отработанный день – 690,48 руб., оплата больничного листа – 927,04 руб., 1 390,56 руб., 463,52 руб., 927,04 руб. и 1 390,56 руб., компенсация 36,67 дней неиспользованного отпуска при увольнении – 18 000,94 руб. (т. 1 л.д. 194, 195).

Также из материалов дела следует, что на основании исполнительного листа, выданного по заочному решению Преображенского районного суда г. Москвы от 16.05.2017 во исполнение указанного заочного решения приказ № \*\*\* от 11.10.2016 был отменен 15.06.2017, Ч.П.В. восстановлен на работе, что сторонами не оспаривалось.

Согласно актам, составленным ответчиком 15.06.2017 при передаче работнику Ч.П.В. заявки на выполнение работ в период с 15.06.2017 по 19.06.2017 он отказался от ознакомления с заданием, оно было зачитано вслух, о чем 15.06.2017 составлен акт, подписанный главным бухгалтером К.Н.А. (т. 1 л.д. 214); а также работодателем составлены акты, подписанные этим же лицом, об отсутствии Ч.П.В. на рабочем месте 16.06.2017, а также в период с 19.06.2017 по 23.06.2017 в течение всего рабочего дня (т. 1 л.д. 206-211), 26.06.2017 у истца затребованы письменные объяснения причин отсутствия на рабочем месте, о чем составлен акт от 26.06.2017 (т. 1 л.д. 218).

Приказом ИП П.О.В. № \*\*\* от 26.06.2017 на основании личного заявления работника Ч.П.В. уволен 26.06.2017 по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (по инициативе работника); с приказом Ч.П.В. ознакомлен 26.06.2017, о чем свидетельствует его подпись (т. 1 л.д. 219), что истцом не оспаривалось, а также истец пояснил, что с 29.07.2017 он трудоустроен у другого работодателя.

Разрешая требования истца о взыскании задолженности по заработной плате за сентябрь 2016 года исходя из ежемесячного размера 60 000 руб. с учетом установленных по делу обстоятельств на основании представленных суду доказательств, объяснений сторон, применив положения ст.ст. 21, 22, 67, 135 Трудового кодекса РФ, ст. 56 ГПК РФ об обязанности каждой стороны доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, суд пришел к правильному выводу об отсутствии оснований для их удовлетворения, поскольку относимых, допустимых и достаточных доказательств, соответствующих требованиям ст.ст. 59, 60 ГПК РФ, подтверждающих достижение сторонами трудового договора соглашения об ином размере оплаты труда истца, чем указано в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему, не представлено, а материалами дела подтверждается, что 11.01.2016 с истцом произведен окончательный расчет исходя из размера заработной платы, установленного трудовым договором 14 500 руб.; доводов несогласия с решением суда в указанной части апелляционная жалоба истца не содержит.

Отказывая в удовлетворении требований Ч.П.В. о признании увольнения незаконным на основании представленных доказательств в виде объяснений сторон, письменных доказательств, показаний свидетелей В.Ю.А., И.Е.А., Ш.К.П., К.В.А., суд первой инстанции исходил из того, что 29.09.2016 истцом был допущен прогул, за что он был правомерно привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности, с учетом тяжести допущенного нарушения трудовой дисциплины и поведения было применено взыскание в виде увольнения, уважительных причин отсутствия на работе 29.09.2016 истцом не представлено, нарушения порядка и сроков применения взыскания, установленных ст. 193 Трудового кодекса РФ, работодателем не допущено.

Судебная коллегия полагает, что при рассмотрении спора об увольнении юридически значимые по делу обстоятельства судом установлены неправильно, выводы, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела и доказательствам, имеющимся в нем, установленные обстоятельства, имеющие значение для дела, не доказаны.

В силу подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула, то есть отсутствия работника 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).

В соответствии со ст. 209 Трудового кодекса РФ под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Учитывая положения ст. 192 Трудового кодекса РФ, увольнение по указанному основанию является мерой дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, при этом при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии с п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 в силу ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Между тем, судом не учтено, что по условиям трудового договора работа истца носит разъездной характер, при этом местом нахождения работодателя в трудовом договоре указано – г. Щелково Московской области, а акт от 29.09.2016 составлен работниками ответчика в г. Фрязино Московской области; кроме того, указанный акт, равно как докладная записка Б.М., не содержат точных сведений о времени, в период которого Ч.П.В. отсутствовал на рабочем в месте, в них лишь указано на такое отсутствие более 4 часов подряд, однако в своих показаниях лица, подписавшие данный акт и допрошенные в суд, подтвердили нахождение Ч.П.В. 29.09.2016 в отделе кадров без указания точного времени, свидетель К.В.А. также подтвердила оформление Че.П.В. 29.09.2016 заказа на оконную продукцию; кроме того, в этот же день 29.09.2016 ответчик составил акт о том, что до Ч.П.В. 29.09.2016 доведены сведения, что по данным табеля рабочего времени он отсутствовал на работе более 4 часов подряд, однако такой табель, в котором указано время его отсутствия на работе, не представлен, также 29.09.2016 составлен акт об отказе Ч.П.В. предоставить письменное объяснение причин совершения проступка, при этом время их составления акты не содержат; в материалах дела имеется квитанция ИП П.О.В. о принятии 29.09.2016 денежных средств в размере 113 314,81 руб. в счет оплаты по договору от 29.09.2016 № \*\*\*, на которую истец ссылается, как оформление заказа на оконную продукцию у работника ответчика К.В.А. Кроме того, 11.10.2016 истцом даны письменные объяснения работодателю, в которых он указал, что 28.09.2016 работник ответчика А.О.С. предложила ему сделать выбор относительно того, будет ли он продолжать являться сотрудником ответчика либо станет дилером, после чего он покинул работу, ему поступил звонок от И.Е.А., который сообщил ему, что он уволен и ему необходимо 29.09.2016 явиться на производство для подписания заявления об увольнении, при этом 28.09.2016 его исключили из чатов в мобильных приложениях, где он получал задания, вел переписку с работниками ответчика, отобрали пропуск, заблокировали топливную карту, 29.09.2016 он приехал на производство, его встретил сотрудник отдела собственной безопасности и проводил в отдел кадров и ему предложили уволиться по собственному желанию, на что истец сообщил, что ему нужна денежная компенсация, которую ему обещали выплатить, весь день 29.09.2016 он провел в отделе кадров, просил о встрече с руководителями работодателя, однако на его предложение не отозвались и на встречу не пригласили; указанные объяснения работодателем не проверены и каким-либо образом приведенные в них обстоятельства не опровергнуты.

Также судебная коллегия учитывает, что ответчик не оспаривал, что ранее к истцу, работавшему с 13.11.2013, меры дисциплинарного взыскания не применялись, каких-либо доказательств нарушения им трудовой дисциплины до событий, явившихся поводом к увольнению, не представлено, о таких обстоятельствах ответчиком не заявлено.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что работодателем не доказано совершение истцом дисциплинарного проступка в виде прогула и не выполнены положения ст.ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ, обязывающие его не только затребовать от работника письменное объяснение, но и учесть обстоятельства, при которых совершен проступок и его тяжесть ввиду того, что в соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 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.

При таких данных, условий полагать, что у работодателя на 11.10.2016 имелись достаточные основания для применения к Ч.П.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул от 29.09.2016 и при применении взыскания в виде увольнения, являющегося крайней мерой, соблюдено установленное ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ условие, у суда первой инстанции не имелось, в связи с чем решение суда об отказе в признании увольнения Ч.П.В. незаконным не может быть признано обоснованным.

В силу ст. 195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным; положения ст. 198 ГПК РФ устанавливают, что в мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

Согласно п.п. 2 и 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 года № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению. Обоснованным решение является тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст.ст. 55, 59-61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Судебная коллегия приходит к выводу, что указанным требованиям решение суда от 05.12.2017 и дополнительное решение от 09.10.2018 не соответствуют, не могут быть признаны законными и обоснованными, в связи с чем состоявшиеся по делу судебные акты в части отказа в удовлетворении требований истца о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, подлежат отмене.

Положения ст. 394 Трудового кодекса РФ регулируют порядок вынесения органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.

Так, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1). 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 (ч. 2). По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в ч. 2 настоящей статьи компенсаций (ч. 3). 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 (ч. 4). В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона (ч. 5). Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (ч. 6). Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя (ч. 7). Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (ч. 8).

Таким образом, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, признав увольнение незаконным, с учетом избранного работником способа защиты права принимает решение либо о восстановлении работника на работе, либо об изменении формулировки основания его увольнения (на увольнение по собственному желанию, а в случае, если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора истек - на увольнение по истечении срока трудового договора) либо могут ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ компенсаций в виде среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В силу ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, которая наступает, в частности, если заработок не получен в результате незаконного увольнения работника.

Поскольку увольнение Че.П.В. на основании приказа № \*\*\* от 11.10.2016 является незаконным, а истец просит ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу компенсации, установленной ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ, что истец подтвердил в заседании суда апелляционной инстанции, то в силу ч. 3 ст. 394, ст. 234 Трудового кодекса РФ указанные требования являются правомерными и основанным за законе.

Разрешая требования истца о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, судебная коллегия исходит из периода вынужденного прогула с 12.10.2016 по 15.06.2017, составляющего 164 рабочих дня согласно производственному календарю; определяя указанный период вынужденного прогула, судебная коллегия учитывает объяснения сторон и представленные письменные доказательства того, что с 16.06.2017 Ч.П.В. восстановлен на работе у ИП П.О.В. на основании заочного решения суда от 16.05.2017, в связи с чем с 16.06.2016 вынужденный прогул отсутствует.

Согласно справке работодателя среднедневной заработок Ч.П.В., рассчитанный в соответствии с положениями ст. 139 Трудового кодекса РФ, составляет 702,73 руб. (т.1 л.д. 199), что истец не оспаривал в суде апелляционной инстанции, в связи с чем с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула в размере 115 247,72 руб. (702,73 руб. х 164 р.д.).

В силу ч. 9 ст. 394 Трудового кодекса 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 возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса 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.

Требования истца о возмещении морального вреда в размере 60 000 рублей судебная коллегия удовлетворяет частично, при определении размера компенсации учитывает характер нарушения работодателем трудовых прав работника, степень и объем нравственных страданий истца, фактические обстоятельства дела и индивидуальные особенности истца, требования разумности и справедливости и определяет к возмещению компенсацию морального вреда в сумме 5 000 рублей, полагая сумму в размере 60 000 рублей необоснованной и несоразмерной последствиям неправомерных действий ответчика.

Поскольку истец освобожден от уплаты госпошлины на основании п. 3 ч. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ, то в силу ст. 103 ГПК РФ государственная пошлина подлежит взысканию с ответчика.

Так, Че.П.В. заявлены требования как имущественного характера, подлежащего оценке, так и неимущественного характера.

В соответствии со ст. 333.19 Налогового кодекса РФ по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, мировыми судьями, государственная пошлина уплачивается в следующих размерах: - при подаче искового заявления имущественного характера, подлежащего оценке, при цене иска от 200 001 рубля до 1 000 000 рублей - 5 200 рублей плюс 1 процент суммы, превышающей 200 000 рублей (п. 1); - при подаче искового заявления имущественного характера, не подлежащего оценке, а также искового заявления неимущественного характера для физических лиц - 300 рублей (п. 3).

При таких данных, размер государственной пошлины, подлежащий взысканию с ответчика в доход государства составит 3 804,95 руб. (115 247,72 руб. – 100 000 руб.) х 2% + 3 200 руб. + 300 руб.).

На основании изложенного и, руководствуясь ст.ст. 328-330 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Преображенского районного суда города Москвы от 05 декабря 2017 года и дополнительное решение этого же суда от 09 октября 2018 года в части отказа в удовлетворении исковых требований Ч.П.В. к ИП П.О.В. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отменить,

принять по делу в этой части новое решение, которым взыскать с индивидуального предпринимателя П.О.В. в пользу Ч.П.В. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 115 247 (сто пятнадцать тысяч двести сорок семь) рублей 72 коп., компенсацию морального вреда в размере 5 000 (пять тысяч) рублей,

взыскать с индивидуального предпринимателя П.О.В. государственную пошлину в доход бюджета города Москвы в размере 3 804 (три тысячи восемьсот четыре) рубля 95 коп.

в остальной части решение Преображенского районного суда города Москвы от 05 декабря 2017 года и дополнительное решение этого же суда от 09 октября 2018 года оставить без изменения, апелляционные жалобу и представление – без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи: