



**РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

28 июля 2010 года

г. Казань

Советский районный суд г. Казани Республики Татарстан в составе:
председательствующего судьи Габидуллиной А.Г.,
с участием прокурора Гиматдиновой Н.С.,
при секретаре Фаизовой Р.Р.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Хуснутдина
Руслана Наилевича к ОАО «Казанькомпрессормаш» о восстановлении на работе,
взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального
вреда,

УСТАНОВИЛ:

Хуснутдинов Р.Н. обратился в суд с вышеуказанным иском к ответчику, в обоснование своих требований указав, что работал у ответчика по трудовым договорам с 27 ноября 2007 года по 25 мая 2010 года, со 02 ноября 2009 года работал по трудовому договору № 414/11 машинистом холодильных установок. 31 декабря 2009 года он получил производственную травму и проходил лечение по месту своей прописки в Азнакаевском районе вплоть до второй половины дня 17 мая 2010 года. На приеме у хирурга 17 мая 2010 г. в 17 час. больничный неожиданно закрыли, в связи с чем он не успевал 18 мая 2010 г. к началу смены в 07 час., хотя и выехал первым автобусом из г. Азнакаево в 06 часов утра. Около 11 часов 18 мая 2010 г. он смог выйти на работу, сдать больничный лист. Узнав о возможной повторной операции, его стали принуждать к увольнению. Не желая увольняться, он написал заявление об отпуске на 3- 5 дней для поиска новой квартиры в г. Казани. Начальник цеха не возражал и завизировал его, но после разговора с руководством стал требовать увольнения. Под давлением истец написал заявление об увольнении с 18 мая 2010 года, которое также завизировал начальник цеха. 25 мая 2010 года истцу было ведено прийти за трудовой книжкой и полным расчетом, однако, в трудовой книжке истец неожиданно обнаружил запись об увольнении за прогул с 25.05.2010 г.

Трудовую книжку истец получил 04 июня 2010 г., а полный расчет заработной платы перечислен на карточку 10 июня 2010 г. Запись в трудовой книжке препятствует ему в устройстве на работу. Истец считает, что процедура его увольнения, наложения дисциплинарного взыскания за однократное грубое нарушение и оформления его увольнения по инициативе работодателя по п.п.«а» п.6 ст. 81 ТК РФ не соблюдена, нормы ст.ст. 192, 193 ТК РФ нарушены, приказ не соответствует действующему законодательству и подлежит отмене. На основании изложенного истец просил приказ № 135/КД от 25.05.2010 г. признать незаконным и отменить, восстановить его на работе, обязать ответчика выплатить заработную плату за время вынужденного прогула с учетом процентов, компенсацию морального вреда в сумме 50000 рублей.

В судебном заседании истец увеличил и уточнил исковые требования, просит все имеющиеся версии приказов ОАО «Казанькомпрессормаш» за № 135/КД от 25.05.2010 г. о прекращении трудового договора с Хуснутдиным Р.Н. по инициативе работодателя п.п. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ или его увольнения признать незаконными и отменить, восстановив его на работе в прежней должности с внесением соответствующей записи в трудовую книжку, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 38336 руб. 98 коп. и компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей, представительские расходы в сумме 10700 руб. В части взыскания с ответчика процентов за задержку выплат требований не поддержал.

Представители ответчика исковые требования не признали, ссылаясь на то, что 18 мая 2010 г. истец обязан был приступить к работе в 7.00 час., его рабочий день до 15.45 час., Хуснутдинов Р.Н. прошел через проходную в 10 час. 42 мин., к работе не приступал в течение всего рабочего дня, в 13 час. 15 мин. покинул территорию завода. Процедура увольнения соблюдена, у истца были затребованы объяснительные, факт отсутствия на работе истцом не оспаривается. Увольнение было произведено в полном соответствии с требованиями закона.

Свидетель Ханти миров И.З. показал, что работает начальником цеха № 25, Хуснутдинов Р.Н. находится в его подчинении, 18 мая 2010 года он пришел на работу с опозданием, на проходной зафиксировали, что на 3 часа 42 мин., объяснил это тем, что хирург внезапно закрыл больничный. Хуснутдинов Р.Н. сразу заговорил про увольнение, т.к. ему негде жить в Казани. В этот же день он написал заявление об увольнении по собственному желанию, это заявление в первую очередь визируется начальником цеха. Когда Ханти миров И.З. сказал ему, что необходимо будет отработать две недели, Хуснутдинов Р.Н. попросил три дня отгула для того, чтобы решить свои дела в Азнакаево и найти жилье в Казани, ему предоставили административный отпуск с 19 по 21 мая 2010 г. Они договорились, чтобы вопрос с увольнением будет решен после выхода истца на работу. Сразу после обеда, около 12 часов, Хуснутдинов Р.Н. завизировал заявление на отгул и ушел из цеха, мастер составил акт о нарушении внутреннего трудового распорядка. 24 мая 2010 г. Хуснутдинов Р.Н. сказал, что остается работать, поэтому заявление об увольнении не было передано руководству завода, все это время находилось у Ханти мирова И.З., 25 мая 2010 г. после получения объяснений об отсутствии на рабочем месте 18 мая 2010 г. истца уволили за прогул.

Свидетель Галиуллин И.М. показал, что является слесарем – бригадиром 25 цеха, 18 мая 2010 года около 11 часов в мастерскую пришел Хуснутдинов Р.Н., в руках у него был листок бумаги, он опирался на тросточку, он сказал, что его неожиданно выписали, к работе не приступал, попросил Галиуллина И.М. поработать за него неделю, т.к. у него дела не решенные в Азнакаево. Галиуллин И.М. согласился, если руководство разрешит. Хуснутдинов Р.Н. пошел в цех, заходил к начальнику цеха с заявлением, речь шла об увольнении, ему сказали, что 2 недели надо отработать. В мастерскую Хуснутдинов Р.Н. больше не возвращался, его рабочее место – по всему заводу, т.к. они работают по заявкам, если заявок нет, находятся в мастерской 25 цеха.

Выслушав пояснения истца и его представителя, представителей ответчика, показаний свидетелей, заключение прокурора, полагавшего иск обоснованным и подлежащим удовлетворению, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующему.

В силу 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.

Согласно п.4 ст. 77 Трудового кодекса РФ, основаниями прекращения трудового договора являются:

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса).

В силу п.п. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

а) 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);

В соответствии со ст. 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на

него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ, 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.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса РФ, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Установлено, 1 ноября 2009 года истец был принят на работу в ОАО «Казанский завод компрессорного машиностроения» на должность машиниста холодильных установок в цех 25 службы инженерного обеспечения, в соответствии с приказом от 02.11.2009 г. № 278/к по срочному трудовому договору, что подтверждается трудовым договором № 414/11 от 1 ноября 2010 года, приказом о приеме на работу, записью в трудовой книжке.

31 декабря 2009 года в 14 час. 30 мин. истцом получена производственная травма, что подтверждается актом № 1 о несчастном случае на производстве, утвержденном 13 января 2010 года.

В период с 31 декабря 2009 г. по 17 мая 2010 г. в связи с полученной производственной травмой истец находился на больничном.

18 мая 2010 года истец опоздал на работу на 3 часа 40 мин., в связи с чем у него была отобрана объяснительная, в которой он указал, находился на больничном у себя дома в Азнакаево, 17 мая 2010 г. на приеме у врача больничный был закрыт, 18 мая 2010 г. он приехал из г. Азнакаево и опоздал на работу.

18 мая 2010 г. истцом написаны заявления об увольнении по собственному желанию и о предоставлении административного отпуска на 3 дня. Заявление об увольнении вручено начальнику цеха № 25 Хантимирову И.З. После чего истец покинул рабочее место, не дождавшись окончания рабочего дня.

В соответствии с приказом работодателя истцу предоставлен административный отпуск с 19 по 21 мая 2010 г. Поскольку 22 и 23 мая 2010 г. являлись выходными нерабочими днями, на работу истец вышел 24 мая 2010г.

24 мая 2010 года у истца отобрана объяснительная о причинах отсутствия на рабочем месте 18 мая 2010 г. во второй половине дня, где он указал, что ушел с работы, так как приехал с г. Азнакаево написать заявление на административный отпуск до 24 мая 2010 г., и не успевал на последний автобус. В спешке, после длительного больничного, забыл взять увольнительную.

Посчитав причины отсутствия на рабочем месте не уважительными, работодатель принял решение о применении по данному факту дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул (приказ № 135/КД от 25 мая 2010 г.).

Однако, при установленных судом обстоятельствах отсутствия на рабочем месте, примененное дисциплинарное взыскание следует признать не соответствующим степени тяжести совершенного проступка и обстоятельствам его совершения.

Кроме того, в период с 18 по 25 мая 2010 г. у начальника цеха 25 находилось заявление Хуснутдина Р.Н. об увольнении по собственному желанию, которое он завизировал 25 мая 2010 г. Оснований увольнения истца за прогул у ответчика не имелось.

При данных обстоятельствах суд приходит к выводу, что увольнение истца было незаконным, и он подлежит восстановлению на работе в прежней должности – машиниста холодильных установок цеха № 25.

То обстоятельство, что истец написал заявление об увольнении по собственному желанию, не является основанием для изменения формулировки увольнения, поскольку в соответствии с положениями ст. 80 ТК РФ, до истечения срока предупреждения об увольнении (две недели) работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. В связи с незаконным увольнением истец такого права был лишен. Кроме того, как следует из объяснения свидетеля Хантикова И.З., вопрос об увольнении был отложен до окончания административного отпуска, т.е. до 24 мая 2010 г., в этот день истец вышел на работу, приступил к рабочим обязанностям, согласно табеля - отработал полный рабочий день, о намерении уволиться не заявлял.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Соответственно, требования истца к ОАО «Казанькомпрессормаш» о выплате средней заработной платы за время вынужденного прогула, подлежат удовлетворению. Исходя из размера средней заработной платы ответчика, зарплата за время вынужденного прогула за период с 18 мая 2010 года по день вынесения решения согласно расчету истца составляет 38336 руб. 98 коп. Данная сумма подлежит взысканию с ответчика.

Согласно ст. 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.

При определении размера компенсации морального вреда суд принимает во внимание обстоятельства дела, характер перенесенных истцом физических и нравственных страданий. С учетом обстоятельств дела, требований разумности и справедливости суд считает возможным взыскать с ответчика 10 000 рублей в счет компенсации морального вреда, причиненного истцу незаконным увольнением.

В соответствии со ст. 100 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах. Истец при рассмотрении данного дела оплатил услуги представителя в сумме 10000 рублей. Учитывая обстоятельства дела, суд считает требования истца о возмещении расходов подлежащими удовлетворению частично, в разумных пределах - в сумме 5000 рублей.

В соответствии с положениями ст. 103 ГПК РФ с ответчика подлежит взысканию госпошлина, от уплаты которой истец был освобожден при подаче иска.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 103, 194-198, ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Иск Хуснутдина Руслана Наилевича к ОАО «Казанькомпрессормаш» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, удовлетворить частично.

Признать увольнение Хуснутдина Руслана Наилевича незаконным и отменить приказ об увольнении от 25.05.2010 г. № 135/КД.

Восстановить Хуснутдина Руслана Наилевича в должности машиниста холодильных установок цеха № 25 службы инженерного обеспечения ОАО «Казанькомпрессормаш».

Взыскать с ОАО «Казанькомпрессормаш» в пользу Хуснутдина Руслана Наилевича среднюю заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 38336 руб. 98 коп., 10000 рублей в счет компенсации морального вреда, 5000 руб. – расходы на оплату услуг представителя.

Взыскать с ОАО «Казанькомпрессормаш» госпошлину в доход государства в размере 5350 рублей 00 коп.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд РТ через районный суд в течение 10 дней со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья:

подпись

А.Г. Габидуллина

Мотивированное решение составлено 2 августа 2010 г.

Копия верна. Судья

А.Г. Габидуллина

