**Р Е Ш Е Н И Е**

Именем Российской Федерации

г. Шатура Московской области ДД.ММ.ГГГГ

Шатурский городской суд Московской области в составе:

председательствующего судьи ФИО

с участием помощника Шатурского городского прокурора ФИО.,

при секретаре ФИО

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Таканаева ФИО15 к Муниципальному бюджетному учреждению городского поселения Шатура «Дворец спорта» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, **признании**недействительной записи об **увольнении**в трудовой книжке, выдаче дубликата трудовой книжки, компенсации морального вреда,

**установил:**

Таканаев С.М. обратился в суд с иском к ответчику, указав, что ДД.ММ.ГГГГ он был **уволен**за прогулы 2 и ДД.ММ.ГГГГ на основании подпункт а пункта 6 части 1 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) с должности старшего тренера по спорту. Считает данное **увольнение незаконным**по следующим основаниям.

28 и ДД.ММ.ГГГГ ему был предоставлен отпуск за свой счет для выступления со своей ученицей-инвалидом ФИО16 на чемпионате Европы по гребле на байдарках и каноэ. ДД.ММ.ГГГГ у него был выходной. ДД.ММ.ГГГГ являлся государственным праздником, 2 и ДД.ММ.ГГГГ для него были рабочими днями, но в соответствии со ст. ст. [348.6](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-54.1/statia-348.6/), [348.7 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-54.1/statia-348.7/) за время его отсутствия на работе за ним сохранялось рабочее место и средний заработок как по основному месту у ответчика, так и по совместительству в ГБУ МО « Центр паралимпийских, сурдлимских и неолимпийских видов спорта».

По приходу на работу ДД.ММ.ГГГГ ответчик потребовал от него написать объяснительную о причинах отсутствия на работе 2 и ДД.ММ.ГГГГ. В объяснительной он указал, что в эти дни он находился в Чехии, приложив заявку на участие в составе сборной России и авиабилеты в Чехию и обратно на ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ.

В соответствии со ст. [348.6 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-54.1/statia-348.6/) работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийский спортивных федераций направлять тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды РФ для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке спортсменов к соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера в течение действия трудового договора на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, за тренером сохраняются место работы и средний заработок.

В соответствии со ст. [348.7 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-54.1/statia-348.7/) тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

С разрешения ответчика по основному месту работы на момент **увольнения**он работал по совместительству в ГБУ МО «ЦПСНВС» в должности тренера. Данный договор регулирует отношения работодателя и работника, связанные сосуществлением работником своей деятельности по подготовке к участию спортсменов-членов сборных команд Московской области и России в спортивных и иных мероприятиях, проводимых с соответствии с Единым календарным планом российских и международных спортивных мероприятий на 2015 год.

По заявке Министерства спорта РФ от 21.04 2015 и в соответствии с Единым календарным планом на 2015 год в период с ДД.ММ.ГГГГ года в г. Речицы (Чехия) проводился Чемпионат Европы по гребле на байдарках и каноэ лиц с ПОДА. От команды Московской области для участия в Чемпионате в состав сборной России были включены А. Дупик и он.

Поскольку, вышеуказанные нормы Трудового кодекса РФ гарантируют тренеру сохранение рабочего места и среднего заработка как по основному месту работы, так и по совместительству, то получив приложенные к объяснительной заявку на участие в составе сборной РФ в Чехии и билеты на Чемпионат, ответчик не имел права считать ДД.ММ.ГГГГ ДД.ММ.ГГГГ прогулом и не оплачивать их.

Он просит **признать**запись о его **увольнении**недействительной и обязать ответчика выдать ему дубликат трудовой книжки. В настоящий момент он не может обратиться к ответчику с заявлением о выдаче дубликата трудовой, т.к. трудовая книжка была похищена у него в «Макдоналдсе» в г. Шатуре в июне 2015 года.

**Незаконными**действиями ответчика ему причинен моральный вред в виде нравственных страданий, т.к. в период экономического кризиса он остался без средств существования. Моральный вред он оценивает в <данные изъяты> рублей. За время вынужденного прогула с момента **увольнения**с ДД.ММ.ГГГГ по день вынесения решения ответчик обязан выплатить ему заработную плату.

Просит восстановить его на работе в должности старшего тренера по спорту, **признав**его **увольнение незаконным**, **признать**недействительной запись об **увольнении**в трудовой книжке, обязать ответчика выдать ему дубликат трудовой книжки без записи об **увольнении**, взыскать с ответчика заработную плату ДД.ММ.ГГГГ ДД.ММ.ГГГГ, а также за время вынужденного прогула, начиная с ДД.ММ.ГГГГ по день вынесения решения, компенсацию морального вреда в сумме <данные изъяты> рублей.

Истец Таканаев С.М., его представитель Р.Д. в судебном заседании поддержали заявленные требования с учетом уточнения, просили их удовлетворить по основаниям, изложенным в иске.

Ответчик - представители МБУ городского поселения Шатура «Дворец спорта» ФИО6, ФИО7, действующие на основании доверенностей, в судебном заседании просили отказать в удовлетворении заявленных требований по основаниям, изложенным в письменных возражениях по иску (л.д. 139-144, 174-178, 231-236), дополнительно пояснив, что Таканаев С.М. совершил прогул 2 и ДД.ММ.ГГГГ, в связи с чем был **уволен**, процедура **увольнения**была соблюдена. Также полагают, что порядок, предусмотренный статьей [348.6 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-54.1/statia-348.6/), был Таканаевым С.М. нарушен, поскольку он сначала должен был предоставить вызов работодателю, а уже затем уезжать. Истцом вызов предоставлен не был.

Свидетель ФИО8 показала в судебном заседании, что работает инспектором по кадрам в МБУ ГПШ «Дворец спорта». ДД.ММ.ГГГГ Таканаев С.М. был **уволен**за прогул. О том, что он работал по совместительству в ГБУ «Центр паралимпийских и сурдлимпийских видов спорта Московской области» ей не было известно. У Таканаева С.М. была шестидневная рабочая неделя, которая была установлена приказом от ДД.ММ.ГГГГ. Согласно графику работы тренерского состава на период с 01 мая по ДД.ММ.ГГГГ, 1 мая - у всех был праздничный день, ДД.ММ.ГГГГ работа Таканаевым С.М. должна была осуществляться в соответствии с графикомДД.ММ.ГГГГ мая выходной, ДД.ММ.ГГГГ мая - рабочие дни, 9 мая - праздничный день. С данным графиком Таканаев С.М. был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ мая, поскольку раньше не мог быть ознакомлен в связи с тем, он взял отпуск по семейным обстоятельствам на 28 и 29 апреля, ДД.ММ.ГГГГ апреля у него был выходной. Вечером ДД.ММ.ГГГГ она позвонила Таканаеву С.М. и пояснила, что в соответствии с графиком он должен выйти на работу ДД.ММ.ГГГГ, он пояснил, что находится в Чехии на соревнованиях. На следующий день она сообщила директору МБУ ГПШ «Дворец спорта», что Таканаев С.М. не сможет выйти на работу, директор пытался связаться с ним по телефону, урегулировать вопрос, но у него не получилось.

Прокурор Кошелева О.И. в своем заключении считала необходимым исковые требования удовлетворить в полном объеме, полагая, что приказ об **увольнении**Таканаева С.М. является **незаконным**, поскольку Таканаевым С.М. представлены доказательства того, ДД.ММ.ГГГГ мая он находился на чемпионате Европы по гребле на байдарках и каноэ. Данное обстоятельство подтверждается вызовом Министерства спорта РФ о том, что Таканаев С.М. включен в состав сборной команды России для участия в чемпионате Европы, электронными билетами, которые были приложены к объяснениям Таканаева С.М., отобранным ДД.ММ.ГГГГ. В данном случае со стороны истца имеет место нарушение порядка уведомления работодателя о том, что тренер по вызову должен участвовать в чемпионате Европы, но, по мнению прокурора, нарушение порядка уведомления не может являться основанием для **увольнения**работника, а лишь для решения вопроса о применении иной дисциплинарной ответственности. Размер компенсации морального вреда оставлен на усмотрение суда.

Выслушав объяснения сторон, показания свидетеля, исследовав представленные доказательства, оценив их в совокупности по правилам ст. [67 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-67/), суд приходит к следующему.

ДД.ММ.ГГГГ Таканаев С.М. был принят на работу в ШМУ «Дворец спорта» на должность тренера преподавателя по 14 разряду ЕТС (л.д. 41).

ДД.ММ.ГГГГ между ШМУ «Дворец спорта» и Таканаевым С.М. был заключен трудовой договор.

Таканаеву С.М. установлен режим рабочего времени с нормированным рабочим днем согласно тарификации (л.д. 41-42).

ДД.ММ.ГГГГ между сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с которым работнику установлен должностной оклад в размере <данные изъяты> руб. в месяц. Другие условия трудового договора не затронуты (л.д. 43).

В Положении о тарификации в МБУ ГПШ «Дворец спорта», утвержденного постановлением администрации городского поселения Шатура от ДД.ММ.ГГГГ, определено, что тренерам устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, из которых не менее 20 часов отводятся непосредственно на проведение тренировок (л.д. 6).

Приказом директора МБУ городского поселения Шатура «Дворец спорта» от ДД.ММ.ГГГГ утвержден график рабочего времени спортивного тренерского подразделения, в соответствии с которым Таканаеву С.М. установлен выходной день в четверг (л.д. 44).

Судом установлено, что с данным приказом истец был ознакомлен и не оспаривает его (л.д. 46).

ДД.ММ.ГГГГ между работодателем и Таканаевым С.М. было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому должность «старший тренер - преподаватель по спорту» изложена в следующей редакции «старший тренер по спорту». В оставшейся части договор оставлен без изменения (л.д. 47).

Как следует из приказа № от ДД.ММ.ГГГГ Таканаев С.М. был **уволен**с ДД.ММ.ГГГГ на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ в связи с прогулом 2 и ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 48). **Увольнение**произведено исполняющим обязанности директора МБУ городского поселения Шатура «Дворец спорта» ФИО10 (л.д. 190,191).

В силу пп. "а" п. 6 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником 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).

В соответствии со ст. [394](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) Трудового кодекса Российской Федерации **увольнение признается**законным при наличии законного основания **увольнения**и с соблюдением установленного трудовым законодательством порядка **увольнения**. При этом, исходя из руководящих разъяснений Верховного Суда Российской Федерации, содержащихся в постановлении Пленума N 2 от 17.03.2004 "О практике применения судами общей юрисдикции Трудового кодекса Российской Федерации", обязанность доказать законность основания и соблюдения порядка **увольнения**возлагается на работодателя.

Из объяснений сторон судом установлено, что Таканаеву С.М. был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 132, 145). ДД.ММ.ГГГГ по графику у Таканаева С.М. был выходным днем.

2 и ДД.ММ.ГГГГ Таканаев С.М. не явился на работу, о чем были составлены докладные записки и акты об отсутствии работника на рабочем месте (л.д. 49-54).

Согласно объяснениям Таканаева С.М. о причинах отсутствия на рабочем месте в спорные дни от ДД.ММ.ГГГГ, при оформлении отпуска без сохранения заработной платы на ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ он уточнил у инспектора одела кадров ФИО8 о том, как он работает в праздничные дни, она ему пояснила, что ДД.ММ.ГГГГ мая - выходные дни. После чего Министерством спорта РФ были приобретены авиабилеты на чемпионат Европы по гребле и каноэ, который проводился в Чехии в г. Речице. ДД.ММ.ГГГГ по телефону ФИО8 сообщила, что ДД.ММ.ГГГГ мая ему необходимо быть на работе, на что он ответил, что не имеет такой возможности в виду того, что обратно он прилетает ДД.ММ.ГГГГ. ДД.ММ.ГГГГ он пришел на работу, написал объяснение и приложил вызов и билеты (л.д. 55).

В соответствии со ст. [348.7 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-54.1/statia-348.7/) спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю (статья 348.4 настоящего Кодекса) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Из материалов дела следует, что ДД.ММ.ГГГГ между МБУ ГПШ «Дворец спорта» и ГБУ МО «Центр паралимпийских, сурдлимпийских и неолимпийских видов спорта» был заключен договор о сотрудничестве, предметом которого является объединение усилий спортивных организаций Московской области по спортивной подготовке к всероссийским и международным соревнованиям, Чемпионатам Европы и Мира, к летним Паралимпийским играм 2016 года членов сборной команды России и Московской области по гребле на байдарках и каноэ (спорт ПОДА) (л.д. 179-180).

С согласия руководителя по основному месту работы Таканаев С.М. был принят на работу по совместительству в ГБУ МО «Центр паралимпийских, сурдлимпийских и неолимпийских видов спорта» на 0,5 ставки на должность тренера в отдел паралимпийских видов спорта и является членом сборной команды Московской области по параканоэ, срок действия договора с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 222, 223-226).

В соответствии со ст. [348.6 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-54.1/statia-348.6/) работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера в течение срока действия трудового договора на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Расходы по проезду спортсмена, тренера к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями.

Из материалов дела следует, что ДД.ММ.ГГГГ ФГБУ «Центр спортивной подготовки сборных команд России» в адрес Министерства физической культуры, спорта и работы с молодежью Московской области был направлен вызов (заявка), согласно которому в соответствии с Единым календарным планом межрегиональных, всероссийских и международных спортивных мероприятиях Министерства спорта Российской Федерации на 2015 год в период с ДД.ММ.ГГГГ в городе Речице (Чехия) проводится Чемпионат Европы по гребле на байдарках и каноэ лиц с ПОДА. От данной организации для участия в Чемпионате Европы в состав сборной России включены спортсмены АФИО17 тренер С. Таканаев (л.д. 218).

Из объяснений истца Таканаева С. М. установлено и подтверждается материалами дела, что в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ он был в составе сборной команды России и сопровождал свою воспитанницу А. Дупик, которая была награждена бронзовой медалью. При этом приказ работодателем о предоставлении Таканаеву С.М. отпуска без сохранения заработной платы на 2и ДД.ММ.ГГГГ не издавался, о чем ему было известно.

Таким образом, согласия работодателя на отсутствие на рабочем месте в связи с поездкой на соревнования тренер Таканаев С.М. не получал, а 2 и ДД.ММ.ГГГГ являлись для него рабочими днями. При таких обстоятельствах, суд соглашается с выводом, указанным в приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности об отсутствии Таканаева С.М. 2 и ДД.ММ.ГГГГ на рабочем месте без уважительной причины, о наличии признаков дисциплинарного проступка. Вместе с тем каких-либо негативных последствий это нарушение не повлекло, доказательств иного работодателем не представлено.

В силу положений ст. [192](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-192/) Трудового кодекса Российской Федерации, руководящих разъяснений Верховного Суда Российской Федерации, содержащихся в постановлении от 17.03.2004 г. N 2, **увольнение**по п. 6 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации (как по п.п. а, так и по п.п. б) является мерой дисциплинарного взыскания, вследствие чего помимо общих требований о законности **увольнения**, юридическое значение также имеет порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Согласно ст. [192](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-192/) Трудового кодекса Российской Федерации дисциплинарным проступком **признается**неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. [193](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-193/) Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если такое объяснение не представлено по истечении двух рабочих дней, то работодатель составляет соответствующий акт. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Каких-либо нарушений со стороны работодателя о нарушении процедуры **увольнения**судом не установлено.

Согласно п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ" в силу статьи [46 Конституции](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#1GqVtYzoIEdN) 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 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи [195 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-195/)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 также соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей [1](https://sudact.ru/law/zakon-rf-o-popravke-k-konstitutsii-rf_1/#YSjqSXH6h8U), [2](https://sudact.ru/law/zakon-rf-o-popravke-k-konstitutsii-rf_1/#BlTaqWrCzLd1), [15](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-04031998-n-33-fz-o/glava-vi/statia-15/), [17](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#6NlCTjEEWarB), [18](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#cfQxCZs4n2V4), [19](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#z9CQTU0uOTUw), [54](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#QvTb31YxWHU0) и [55 Конституции](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#4xu9rGzpehZj) РФ и **признаваемых**Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм, устанавливает факт совершения дисциплинарного проступка, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, предшествующее поведение работника, его отношение к труду и др.

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 (часть пятая статьи [192 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-192/)), 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.

В ходе рассмотрения дела судом установлено, что воспитанница Александра Дупик была бронзовым призером Чемпионат Европы по гребле на байдарках и каноэ лиц с ПОДА.

Данное обстоятельство подтверждается также телеграммой Председателя Правительства Российской Федерации Д.А. Медведева, направленной ДД.ММ.ГГГГ в адрес Всероссийской Федерации гребли на байдарках и каноэ сборной команде России по гребле на байдарках и каноэ, с поздравлением участников соревнований и достижением высоких результатов, принесших второе место в общем зачете с одиннадцатью медалями, четыре из которых высшей пробы (л.д. 172).

Оценивая тяжесть дисциплинарного проступка, суд считает необходимым отметить, что данном случае истец сопровождал свою воспитанницу, которая является инвалидом детства в связи с заболеванием опорно- двигательного аппарата. В данном случае, каких-либо негативных последствий либо угрозы их наступления эти обстоятельства не повлекли, что соответственно не было указано в приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Судом установлено, что Таканаев С.МДД.ММ.ГГГГ года рождения, несколько десятков лет занимается тренерской работой в области детско-юношеского спорта, внес большой вклад в развитие физической культуры и спорта, подготовку и воспитание подрастающего поколения, имеет высшую квалификационную категорию тренера.

Учитывая изложенные обстоятельства, действия Таканаева С.М. квалифицируются судом как проступок, за который он был привлечен к дисциплинарной ответственности, учитывая условия, в которых совершались указанные действия, отсутствие каких-либо негативных последствий для работодателя, суд приходит к выводу о нарушении работодателем положений ст. [192 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-192/) при вынесении решения об **увольнении**Таканаева С.М. и считает, что при указанных обстоятельствах, отсутствовали основания для **увольнения**Таканаева С.М. по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ. Соответственно **увольнение**истца нельзя **признать**законным и обоснованным.

В связи с этим, Таканаев С.М. подлежит восстановлению на работе в должности старшего тренера по спорту с ДД.ММ.ГГГГ

В соответствии со статьей [234 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-234/) работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях **незаконного**лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате **незаконного увольнения**работника.

В связи с **незаконным**прекращением трудовых отношений представителем работодателя должна быть исполнена обязанность выплаты истцу заработной платы за время вынужденного прогула.

Представителем ответчика представлена справка о среднемесячной заработной плате Таканаева С.М., которая составила 36872,71 руб. и истцом она не оспорена. Размер задолженности по заработной плате за время вынужденного прогула истца в соответствии со ст. [139 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-139/) за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно без учета НДФЛ составляет <данные изъяты> руб. Итого с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата за вычетом 13% НДФЛ в размере <данные изъяты>) руб.

Статьей [237 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-237/) предусмотрено право работника на возмещение морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя.

В соответствии с пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года N 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 каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости. Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав.

В данном случае, ответчиком **незаконно**произведено **увольнение**истца, т.е. работодателем допущено **незаконное**нарушение трудовых прав Таканаева С.М. и поэтому истец имеет право на компенсацию морального вреда.

Определяя размер компенсации морального вреда, подлежащий взысканию с ответчика, руководствуясь принципами справедливости и разумности, суд принимает во внимание все указанные выше и имеющие значение для дела обстоятельства, в том числе объем, характер и период нарушения трудовых прав истца, степень вины ответчика, характер нравственных страданий Таканаева С.М.

Учитывая все обстоятельства в совокупности, суд определяет к взысканию с ответчика компенсацию морального вреда в пользу Таканаева С.М. в размере <данные изъяты> рублей.

Рассматривая требование истца о выдаче ему дубликата трудовой книжки в связи с ее утерей и исключением записи об **увольнении**на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ, суд приходит к следующему.

В силу п. 30 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовление бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года N 225 "О трудовых книжках" в разделах трудовой книжки, содержащих сведения о работе или сведения о награждении, зачеркивание неточных или неправильных записей не допускается.

Изменение записей, в том числе записи об **увольнении**работника в случае **признания увольнения незаконным**, производится путем **признания**их недействительными и внесения правильных записей.

В силу положений пунктов 31, 33, 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек дубликат трудовой книжки может быть выдан в определенных законом случаях: утраты трудовой книжки работником; если трудовая книжка пришла в негодность; если трудовые книжки были утеряны работодателем в результате чрезвычайной ситуации, если в трудовой книжке имеется запись об **увольнении**или переводе на другую работу, **признанная**недействительной. Перечисленные случаи оформления дубликатов трудовых книжек имеют свои особенности.

Согласно пункту 33 названных Правил при наличии в трудовой книжке записи об **увольнении**или переводе на другую работу, **признанной**недействительной, работнику по его письменному заявлению выдается по последнему месту работы дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи, **признанной**недействительной.

Трудовая книжка оформляется в установленном порядке и возвращается ее владельцу.

Истцом представлена копия трудовой книжки, надлежащим образом заверенная последним работодателем - Муниципальным бюджетным учреждением городского поселения Шатура «Дворец спорта», в связи с чем, суд полагает требование истца о выдаче дубликата трудовой книжки подлежащим удовлетворению.

В соответствии со ст. [103 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-103/) с ответчика подлежит взысканию в доход местного бюджета государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, в размере <данные изъяты> рублей.

В соответствии со ст. [211 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-211/) решение в части восстановления на работе и взыскании заработной платы подлежит немедленному исполнению.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. [194](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-194/)-[198 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-198/), суд

**р е ш и л:**

исковые требования Таканаева ФИО18 удовлетворить.

**Признать увольнение**Таканаева ФИО20 **незаконным**.

Восстановить Таканаева ФИО19 на работе в Муниципальном бюджетном учреждении городского поселения Шатура «Дворец спорта» в должности старшего тренера по спорту.

**Признать**недействительной запись Муниципального бюджетного учреждения городского поселения Шатура «Дворец спорта» в трудовой книжке Таканаева С.М. от ДД.ММ.ГГГГ об **увольнении**на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ.

Обязать Муниципальное бюджетное учреждение городского поселения Шатура «Дворец спорта» выдать ТаканаевуСамату ФИО3 дубликат трудовой книжки, исключив запись об **увольнении**на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ.

Взыскать с Муниципального бюджетного учреждения городского поселения Шатура «Дворец спорта» в пользу Таканаева ФИО21 заработную плату за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ включительно в размере <данные изъяты>) руб<данные изъяты>.

Взыскать с Муниципального бюджетного учреждения городского поселения Шатура «Дворец спорта» в пользу Таканаева Самата Мубаракшевича компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>.

Взыскать с Муниципального бюджетного учреждения городского поселения Шатура «Дворец спорта» в доход бюджета Шатурского муниципального района государственную пошлину в размере <данные изъяты>) руб.

Решение может быть обжаловано в Московский областной суд через Шатурский городской суд в течение месяца со дня изготовления решения в окончательном виде.

Судья Н.А. Грошева

Мотивированное решение изготовлено ДД.ММ.ГГГГ

Судья Н.А. Грошева