**Р Е Ш Е Н И Е**

Именем Российской Федерации  
  
... г.  
  
Луховицкий районный суд ... в составе:  
  
Председательствующего судьи Ващенко Е.А.  
  
При секретаре Носовой Т.И.  
  
С участием прокурора Л. В., истца В. Е., представителя ответчика И. И.,  
  
Рассмотрев в открытом судебном заседании дело по иску В. Е. к АО «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ» о восстановлении на работе,

**У С Т А Н О В И Л:**

В. Е. обратился в суд с иском к АО «РСК «МиГ», в котором просит восстановить его на работе в должности формовщика стеклопластиковых изделий 4 разряда на работе в ПК ... филиала «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ», взыскать с ПК ... филиала АО №РСК «МиГ» заработную плату с ... по день рассмотрения дела в размере 106,85 рублей в час; взыскать с ПК ... филиала АО «РСК «МиГ» компенсацию морального вреда в размере 500 000 рублей; взыскать с ответчика расходы на составление искового заявления 3500 рублей. Свои требования мотивировал тем, что с ... истец в соответствии с условиями трудового договора работал в ПК ... филиала АО «РСК «МиГ» в должности формовщика стеклопластиковых изделий 4 разряда. ... приказом ...кп от ... истец был **уволен**на основании п.7 ст.[77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/). С ...7 года В. Е. не допускают исполнять трудовые обязанности, заблокировали пропуск. Руководство ПК ... филиала АО РСК «МиГ», прикрываясь п.7 ч.1 ст.[77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/), вынуждают согласиться с 40-часовой рабочей неделей и согласиться на невыгодных условиях подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, а так же несогласие с уменьшением продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска. Неправомерным **увольнением**истцу причинены нравственные страдания.  
  
В судебном заседании истец и его представитель исковые требования поддержали, ссылаясь на вышесказанное.  
  
Представитель ответчика исковые требования не **признала**и пояснила, что **увольнение**В. Е. произведено в соответствии с требованиями закона.  
  
Суд, выслушав стороны, заключение прокурора, полагавшей В. Е. в удовлетворении требований отказать, исследовав материалы дела, приходит к следующему.  
  
Согласно приказа по Луховицкому машиностроительному заводу .../К от ... В. Е. принят на работу контуровщиком стеклопластиковых изделий в цех 229 (л.д.35).  
  
На основании записки о переводе ... от ... В. Е. переведен на должность формовщика стеклопластиковых изделий 3 разряда.   
  
... с В. Е. заключен трудовой договор ..., согласно которому он принимается на работу в цех полимерных и композиционных деталей и агрегатов (2290) по профессии формовщик стеклопластиковых изделий. Пунктом 7 договора предусмотрено, что по результатам аттестации рабочего места установлены вредные условия труда, в связи с чем, установлена надбавка в размере 8% от тарифа, дополнительно оплачиваемый отпуск в количестве 14 дней, неполное рабочее время (5дней 36 часов).  
  
Последняя аттестация рабочего места по условиям труда формовщика стеклопластиковых изделий ПК .../ цех полимерных деталей и агрегатов 2290 участка распрессовки деталей проведена ....(л.д.70). Класс условий установлен 3.1. Гарантии и компенсации за вредные условия труда установлены как доплата 8%, дополнительный оплачиваемы отпуск 14 календарных дней, продолжительность рабочей недели 36 часов.  
  
На основании Федерального закона от ... № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочих мест формовщика стеклопластиковых изделий 4 разряда цеха 2290 полимерных композиционных деталей и агрегатов участка распрессовки деталей ... проведена оценка условий труда.  
  
Согласно карте специальной оценки условий труда работников ...а (л.д.75) для формовщика стеклопластиковых изделий 4 разряда цеха 2290 полимерных композиционных деталей и агрегатов (участок распрессовки деталей) установлен класс (подкласс) условий труда 3.2.  
  
Дополнительными соглашениями к трудовому договору от ... (л.д.30) ... (л.д.31), ... (л.д.32) вносились изменения в трудовой договор в части установления тарифов.  
  
Дополнительным соглашением к трудовому договору от ... (л.д.33) с ... изменена характеристика условий труда на рабочем месте: вредные условия труда 2 степени (подкласс 3.2). За работу во вредных условиях труда работнику установлен дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней и сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (л.д.33).  
  
Распоряжением по цеху ... от ... (л.д.81) в связи с производственной необходимостью с ... В. Е. переведен на участок смолы (06) с участка распрессовки (03). В служебной записке на имя заместителя директора по персоналу (л.д.102) начальником цеха 2290 разъяснено, что распоряжение было написано с опечаткой, неверно указано название участка – вместо участка «сборки и склейки сотоблоков» указано старое наименование - «Смолы».  
  
В соответствии с ч.1 ст.[72.1 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-12/statia-72.1/) перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

Поскольку при переводе В. Е. изменение его трудовых функций не произошло, наименование структурного подразделения в трудовом договоре не указано, работодатель не изменился, суд приходит к выводу, что в данном случае имел место не перевод В. Е., как указано в распоряжении, а его перемещение на иной участок. Дополнительным соглашением к трудовому договору от ... (л.д.34) изменений в наименование должности, специальности, подразделения не вносились.  
  
Положением статей [117](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-v/glava-19/statia-117/), [92](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iv/glava-15/statia-92/) Трудового кодекса РФ в редакции от ..., Постановлением Правительства Российской Федерации ... от ... для работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест предоставлялись компенсации в виде сокращенной продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней.  
  
Федеральным законом от ... № 421-ФЗ в статьи [117](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-v/glava-19/statia-117/) и [92](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iv/glava-15/statia-92/) Трудового кодекса Российской Федерации внесены изменения, в соответствии с которыми сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст.[92 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iv/glava-15/statia-92/)).  
  
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.  
  
Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.  
  
Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.  
  
На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (ст.[17 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-2/statia-17/)).  
  
На основании изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации между администрацией ОАО «РСК «МиГ» и Профсоюзной организацией предприятия заключено дополнительное соглашение ... (л.д.27), которым установлено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск составляет 7 календарных дней для класса и степени вредности 3.2. Условия о продолжительности рабочей недели 36 часов сохранены для работников, условия, труда на рабочих местах которых по результатам спецоценки отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени.  
  
Согласно распоряжения по цеху полимерных композиционных деталей и агрегатов (2290) от ... (л.д.37) В. Е. в связи с перемещением вошел в бригаду ..., созданную на участке сборки-склейки сотоблоков.  
  
... произведена спецоценка условий труда формовщика стеклопластиковых изделий 4 разряда цеха полимерных композиционных деталей и агрегатов ... – участок сборки-склейки сотоблоков, о чем составлена карта ... (л.д.54). Итоговый класс условий труда согласно данной карте определен как 3.2.  
  
... В. Е. был ознакомлен с уведомлением об изменении существенных условий трудового договора (л.д.42), от подписи в уведомлении В. Е. отказался, связи с чем, текст уведомления ему прочитан вслух, о чем составлен акт.  
  
Приказом ...кп от ... истец **уволен**с занимаемой должности по п.7 ст.[77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.  
  
Трудовые отношения в силу положений ч. 1 ст. [16 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-2/statia-16/) возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с положениями указанного Кодекса.  
  
Обязательными для включения в трудовой договор являются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (ст.[57 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/)).  
  
В силу ч. ч. 1 и 2 ст. [74 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-12/statia-74/) в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.  
  
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Согласно п.7 ст.[77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса) является основанием для **прекращения трудового договора**.  
  
Из приведенных норм права следует, что обязательным условием возможности изменения определенных сторонами условий трудового договора является изменение организационных или технологических условий труда.  
  
Как разъяснено в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ... N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из статьи [56 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-56/) работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств **прекращение трудового договора**по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть **признано**законным.  
  
Из приведенных норм права и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатель обязан представить суду доказательства наличия оснований для одностороннего изменения условий трудового договора, связанных с совершенствованием рабочих мест, в результате чего улучшились условия труда работника. Работодатель также должен доказать, что сохранение прежних условий трудового договора было невозможно.  
  
Таких доказательств суду не представлено.  
  
Ответчиком в нарушение требований ст. [56 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-56/) не указаны причины, с наличием которых норма ст. [74 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-12/statia-74/) предоставляет возможность работодателю в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, заключенного с истцом.   
  
Доказательств того, что ответчиком были изменены организационные или технологические условия труда материалы дела не содержат.  
  
Изменение отдельных условий труда по факторам производственной среды и трудового процесса, о чем указано в карте спецоценки ... (л.д.54) не свидетельствует об изменении условий труда В. Е., поскольку перечень гарантий и компенсаций, полагающихся работнику зависит от итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, по которому в соответствии с положениями Федерального закона от ... № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда» определяется степень опасности условий труда.  
  
Как установлено в судебном заседании, итоговый класс (подкласс) условий труда формовщика стеклопластиковых изделий 4 разряда установлен в 3.2, как на участке сборки-склейки сотоблоков, так и на участке распресовки, с которого В. Е. был перемещен ...  
  
Кроме того, с ... истец работал на участке сборки-склейки сотоблоков формовщиком стеклопластиковых изделий. При этом, с указанного числа до момента уведомления об изменении условий трудового договора, каких-либо изменений условий труда не происходило, что не оспаривалось представителем ответчика.  
  
Проведение специальной оценки условий труда не относится к обстоятельствам, влекущим изменение условий труда, так как спецоценка условий труда в соответствии со ст.[3](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-28122013-n-426-fz-o/glava-1/statia-3/) ФЗ «О специальной оценки условий труда» является только комплексом мероприятий по идентификации вредных или опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника.  
  
Таким образом, изменение условий трудового договора работника не связано с оценкой условий труда, соответственно, данные изменения не являются последствием изменения условий труда.  
  
Установленные трудовым законодательством льготы, связанные с вредными условиями труда идентичны (3.2), как на участке сборки-склейки сотоблоков, так и на участке распрессовки деталей.  
  
Заключение дополнительного соглашения к коллективному трудовому договору в данном случае подтверждает лишь совершение действий, направленных на изменение самих условий трудового договора, что само по себе не означает проведение работодателем мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда.  
  
Установив, что каких-либо изменений условий труда В. Е. не происходило, суд приходит к выводу, что изменение условий коллективного т рудового договора, а, следовательно, изменение условий индивидуального трудового договора, заключенного с В. Е., произведено вследствие изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации с ...  
  
С учетом изложенного, суд приходит к выводу, что ответчиком не доказаны какие-либо изменения организационных или технологических условий труда и совершенствования рабочего места В. Е. на основе его аттестации, соответственно изменение условий трудового договора с истцом по основаниям, предусмотренным ст. [74 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-12/statia-74/), является **незаконным**.

Поскольку судом установлено, что предусмотренные законом причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда для изменения определенных сторонами условий трудового договора отсутствовали, исковые требования В. Е. о восстановлении на работе подлежат удовлетворению.  
  
Приказом от ... ... с ... ПК ... филиала АО «РСК «МиГ» переименовано в Луховицкий авиационный завод им.П. А. – филиал АО «РСК «МиГ», в связи с чем В. Е. подлежит восстановлению в должности на Луховицком авиазаводе им.П. А. – филиал АО «РСК «МиГ».  
  
Конституционный суд Российской Федерации в определении от ... ...-ОО указал, что ч.1 ст.[74 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-12/statia-74/), предусматривая, исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон (ст.[72 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-12/statia-72/)) возможность одностороннего изменения таких условий работодателем, в то же время ограничивает данное право работодателя только случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда.  
  
Пунктом 3 ст.[15](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-28122013-n-421-fz-o/#x3kRalgjiBbX) ФЗ от ... № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О специальной оценки условий труда» установлено, что При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.  
  
Таким образом, виды и размеры предоставляемых работникам с вредными условиями труда гарантий (компенсаций) в соответствии с ТК РФ, которые были установлены до вступления в законную силу Федерального закона "О специальной оценке условий труда", должны сохраняться на данных рабочих местах до улучшения условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда.   
  
Бесспорных доказательств, подтверждающих то обстоятельство, что участок сборки –склейки сотоблоков был создан в 2015 г. суду не представлено. Сам факт создания бригад на участках, не свидетельствует о том, что рабочее место, занимаемое В. Е. не существовало до введения в действие Федерального закона «О специальной оценки условий труда».   
  
Как усматривается из распоряжения ... от ... (л.д.65) в связи с производственной необходимостью в цехе 2290 создаются на каждом производственном участке бригада, в том числе, бригада создана на участке сборки-склейки сотоблоков. Данная бригада состояла из 4 человек, следовательно, о введении в бригаду дополнительной единицы, предложенной В. Е., должно быт издано соответствующее распоряжение. Днем ввода в эксплуатацию нового рабочего места считается с момента, когда на нем начинается производственный процесс.   
  
Учитывая, что факт необходимости проведения спецоценки условий труда в соответствии с п.1 ч.1 ст.[17](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-28122013-n-426-fz-o/glava-2/statia-17/) ФЗ «О специальной оценке условий труда» не нашел своего подтверждения в ходе судебного разбирательства, у ответчика существовала возможность сохранения прежних условий трудового договора, что так же является основанием для **признания увольнения**В. Е. **незаконным**.  
  
Порядок **увольнения**истца с должности был соблюден работодателем, истец уведомлен об изменении условий трудового договора, вакансии ему были предложены. Данные обстоятельство подтвердили в судебном заседании свидетели.  
  
Вместе с тем, представленное суду уведомление об изменении условий трудового договора (л.д.42) не содержит сведений о причинах, вызвавших необходимость изменений условий трудового договора, что противоречит положению ст.[74 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-12/statia-74/). Указание на проведение спецоценки условий труда не доводит до работника информации о том, какие-именно изменения условий труда произошли в результате ее проведения.   
  
В. Е. по месту работу характеризуется положительно, имеет предпенсионный возраст и в судебном заседании пояснил о том, что ему никто не разъяснил чем вызвано изменение условий труда. Данное обстоятельство подтверждается служебной запиской от ... (л.д.103), составленной в ответ на заявление В. Е. (л.д.109), из текста которой усматривается только то, что организационными или технологическими мероприятиями, послужившими причиной необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора, является проведение специальной оценки условий труда. Получив соответствующие разъяснения в ходе рассмотрения данного дела, В. Е. пояснил, что согласен продолжать работу в соответствии с изменениями, внесенными в трудовой договор. От работы на новых условиях он никогда не отказывался и продолжал работать вплоть до **увольнения**.

В соответствии со ст.[394 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) в случае **признания увольнения незаконным**работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.  
  
Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.  
  
Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей [139 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-139/), в соответствии с которой для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.   
  
При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.  
  
Согласно представленных ответчиком сведений, среднедневной заработок В. Е. составил 39 660,11 рублей, количество дней вынужденного прогула на момент вынесения решения – 106 дней. Размер заработной платы за время вынужденного прогула составляет 140 132 рубля. (1322р. х 106дн.)  
  
В соответствии с ч.4 ст.[3 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-1/statia-3/), лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.  
  
Частью 9 ст.[324 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-50/statia-324/) предусмотрено, что 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.  
  
В силу статьи [237 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-237/) 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.  
  
Постановлением Пленума Верховного Суд РФ от ... ... «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» предусмотрено, что 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 требования разумности и справедливости, степень вины работодателя, суд полагает, что исковые требования В. Е. о взыскании компенсации морального вреда в размере 10 000 рублей будут соответствовать требованиям разумности и справедливости, в связи с чем, подлежат удовлетворению частично.  
  
Доказательств несения расходов за составление искового заявления суду не представлено, в связи с чем данные судебные расходы удовлетворению не подлежат.  
  
В соответствии с ст.[103 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-103/) с ответчика в пользу истца подлежит взысканию госпошлина в сумме 4 602,64 рубля.  
  
На основании изложенного, руководствуясь 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 В. Е. удовлетворить.  
  
Восстановить В. Е. в должности формовщика стеклопластиковых изделий 4-го разряда в цехе полимерных композиционных деталей и агрегатов (2290) в ПК ... филиала «Российская самолетостроительная корпорация «МиГ».  
  
Взыскать с АО «РСК «МиГ» в пользу В. Е. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 140 132 рубля.  
  
Взыскать с АО «РСК «МиГ» в пользу В. Е. компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.  
  
Во взыскании расходов на составление искового заявления в размере 3500 рублей В. Е. отказать.  
  
Взыскать с АО «РСК «Миг» госпошлину в доход государства в размере 4 602,64  
  
Решение в части восстановления на работе, взыскании заработной платы подлежит немедленному исполнению.  
  
Решение может быть обжаловано в Московский областной суд через Луховицкий районный суд ... в течение месяца.  
  
Судья подпись