именем Российской Федерации  
  
г. Шатура Московской области   
  
резолютивная часть решения вынесена и оглашена 26 июня 2017 года   
  
мотивированное 

**решение**

изготовлено 30 июня 2017 года   
  
Шатурский городской суд Московской области в составе:   
  
председательствующего судьи ФИО   
  
при секретаре судебного заседания ФИО   
  
с участием помощника прокурора ФИО  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Королева ФИО18, Маркова ФИО19 к ООО «АПК Шатурский» о **признании увольнения незаконным**, изменении формулировки **увольнения**, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

**у с т а н о в и л:**

Королев И.В., Марков Р.В. обратились в суд с иском, в котором, с учетом его последующих уточнений, просили **признать незаконным**их **увольнение**по основанию, предусмотренному пп. «а» п.6 ч.1 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) (прогул), изменить формулировку основания **увольнения**на **увольнение**по собственному желанию, взыскать заработную плату и компенсировать моральный вред по 25000 рублей в пользу каждого.  
  
Требования мотивируют тем, что с 15.06.2015 года состояли в трудовых отношениях с ответчиком в должности охранников группы быстрого реагирования на основании приказов работодателя № 126, № 128 от 15.06.2015 года. В их должностные обязанности входило патрулирование на служебном автомобиле марки Нива – Шевролет г№ территорий молочно-товарных ферм и других объектов работодателя в целях предотвращения хищений и соблюдения порядка в ночное время с 18.00 до 06.00 часов согласно графику. В связи с техническими неисправностями служебного автомобиля, начальник Атаманов В.К. отдал им устное распоряжение о необходимости после окончания их ночной смены 20.03.2017 года заниматься ремонтом автомобиля. От выполнения ремонтных работ они отказались, поскольку навыков слесарных работ не имели, к выполнению такой работы привлекались в свой выходной день. Приказами работодателя от 03.04.2017 года они были **уволены**за отсутствие на работе более 4 часов подряд в смену с 27 на 28 марта 2017 года. Считают, что **увольнение**по такому основанию является следствием их отказа выполнять **незаконное**распоряжение работодателя. Так же указывают, что акт об отсутствии на рабочем месте сфабрикован работодателем, т.к. по их требованию в день **увольнения**, копия указанного акта не была им вручена. В смену с 27 на 28 марта 2017 года они были на работе и выполняли свои трудовые обязанности.  
  
В судебном заседании истцы Королев И.В., Марков Р.В., представитель по доверенности Р.Д. исковые требования поддержали. Указали, что 27 марта заступили на смену в 18.00 и находились на проходной гаража до 19.55 часов. Поле этого, в связи с поломкой служебного транспорта на личном транспорте Королева И.В. выехали для патрулирования на Петровскую ферму, где пробыли до 24.00 часов. После отправились в объезд на Кобелевскую ферму, откуда вернулись на проходную гаража в 4.30 часов. За время несения службы происшествий зафиксировано не было, звонков от руководства не поступало, проверяющих не было. С актом об отсутствии на рабочем месте работодатель их не знакомил, его копия по их требованию в день **увольнения**им не была вручена. Считают, что акт об их отсутствии на рабочем месте от 28.03.2017 сфабрикован работодателем, и фактически оформлен после их **увольнения**. Ранее к дисциплинарной ответственности они не привлекались. Считают, что **увольнение**за прогул является следствием их отказа выполнять устное распоряжение работодателя о ремонте служебного транспорта во внерабочее время. Просят **признать увольнение**за прогул **незаконным**и изменить дату и формулировку основания такого **увольнения**на **увольнение**по собственному желанию в соответствии с п.3 ч.1 ст. [77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/).  
  
Представитель ООО «АПК Шатурский» по доверенности Елисеева Е.И. в судебном заседании, считая **увольнение**законным и обоснованным, возражала против удовлетворения исковых требований по доводам, изложенным в письменном и приобщенном к материалам дела отзыве (л.д.60). В обоснование возражений указала, что факт отсутствия истцов на рабочем месте более четырех часов зафиксирован актом об отсутствии на рабочем месте от 28.03.2017, а так же подтверждается совокупностью представленных обьяснений, служебных записок и докладных непосредственного руководителя истцов и других сотрудников ферм, подтвердивших их отсутствие в рабочее время в ночь с 27 на 28 марта 2017 года. От подписей в приказах об **увольнении**истцы отказались, о чем работодателем были составлены соответствующие акты; до применения дисциплинарного взыскания объяснительные от истцов были работодателем затребованы. Процедура **увольнения**работодателем соблюдена и оснований для **признания увольнения незаконным**не имеется.  
  
Помощник прокурора Пантюхина А.С. в своем заключении по делу указала, что бесспорных доказательств в подтверждение составленного акта об отсутствии истцов на рабочем месте ответчик не представил, выводы работодателя об отсутствии истцов на работе более четырех часов подряд основаны на предположениях. Поскольку истцы ранее не привлекались к дисциплинарной ответственности, то применение дисциплинарного взыскания в виде **увольнения**является неправомерным. Полагала, что **увольнение**истцов следует **признать незаконным**и в соответствии с ч.4, ч.7 ст. [394 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) изменить формулировку на **увольнение**по собственному желанию (п.3 сч.1 ст. [77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/)).

Исследовав материалы дела, выслушав объяснения явившихся лиц, участвующих в деле, заключение прокурора, суд приходит к следующему.  
  
В силу 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 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).  
  
Учитывая положения ст. [192](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-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 N 2 в силу ст. [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 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](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 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. 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](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. 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.  
  
В соответствии со статьей [56](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-56/) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.  
  
Судом установлено и подтверждается материалами дела, что Королев И.В. и Марков Р.В. на основании трудовых договоров от 15.06.2015 года состояли в трудовых отношениях с ООО «АПК Шатурский» в должности охранников группы быстрого реагирования в структурном подразделении службы безопасности, что подтверждается приказами об их приеме на работу № 126 от 15.06.2015 и № 128 от 15.06.2015 года (л.д.104-105).  
  
Согласно должностной инструкции охранника (сторожа) группы быстрого реагирования от 15.06.2015 года при заступлении на должность охранник (сторож) ГБР обязан проверять работу животноводов (ночных скотников), а так же сельскохозяйственную технику, находящуюся вне гаража в вечернее и ночное время не менее трех раз с 18.00 до 06.00 часов (л.д. 6).  
  
Пунктом 5.2.4 Правил внутреннего распорядка для работников, занимающих должность охранник (сторож) ГБР, место работы, которых расположено по адресу: <адрес> (проходная и здания цехов ремонта автотранспортной техники, механизации трудоемких процессов электрофикации и автоматизации) установлен режим работы в 1 (одну смену), продолжительностью 12 часов. Начало работы 18:00, окончание 06:00 часов. В течение рабочего дня в середине смены у вышеперечисленных работников устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который включен в рабочее время. При сменной работе, работники чередуются по сменам, согласно графика (п.5.3. Правил).  
  
Согласно графику дежурств, 27 и 28 марта 2017 года являлись рабочими сменами истцов.  
  
Приказами работодателя от 03.04.2017 года Королев И.В. и Марков Р.В. **уволены**за отсутствие на рабочем месте (прогул) более 4 часов подряд в течение рабочего дня по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) (л.д. 7, 9).  
  
Согласно части 6 статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя

В трудовых договорах конкретное рабочее место истцов не определено. При этом, из смысла пункта 5.2.4 Правил внутреннего трудового распорядка следует, что местом работы охранников ГБР является проходная, здания цехов, гаражей, а так же иные помещения и объекты, расположенные на территории работодателя. Таким образом, возможность нахождения истцов на разных объектах, расположенных на территории работодателя являлась необходимостью выполнения трудовых функций, входящих в их служебные обязанности. При этом, нахождение работника на территории работодателя, но вне пределов своего рабочего места не может расцениваться прогулом, если это было вызвано необходимостью выполнения трудовой функции.  
  
В силу действующего трудового законодательства, основой приказа об **увольнении**за прогул является акт об отсутствии на рабочем месте, который является основным документом, удостоверяющим факт отсутствия работника на рабочем месте. Акт составляется комиссией из любых сотрудников предприятия – работодателя, непосредственно присутствующих при фиксации данного факта, которые могут подтвердить, что они действительно видели, что работника на месте не было в указанные в акте периоды рабочего времени.   
  
Как следует из представленных суду актов об отсутствии истцов на рабочем месте от 28.03.2017 года, Королев И.В. и Марков Р.В. отсутствовали на рабочем месте с 20.00 часов 27.03.2017 до 04.30 часов 28.03.2017 года (л.д. 90, 131).  
  
Указанные акты составлены начальником службы безопасности Атамановым В.К. в присутствии сторожа Синицына С.В., помощника начальника Петровского животноводческого комплекса Абраевой В.Б., помощника бригадира Кобелевской фермы Ширяевой Е.И., подтвердившие содержание акта своими подписями в нем.  
  
Об обстоятельствах оформления указанных актов судом были допрошены Атаманов В.К., Синицын С.В. и Абраева В.Б.  
  
Из показаний свидетеля Атаманова В.К. судом установлено, что от генерального директора ему поступило устное указание проверить соблюдение трудовой дисциплинами охранниками ГБР во время их ночных дежурств. В связи с этим он опросил сторожа Синицына С.В., помощника бригадира Петровской фермы Абраеву В.Б., помощника бригадира Кобелевской фермы Ширяеву Е.И. и старшего смены Кобелевской фермы Горбунова С.А., которые сказали, что Королев И.В. и Марков Р.В. в ночь с 27 на 28 марта 2017 года на фермах не появлялись. В журналах отсутствовали их подписи о проверке пломб, в связи с чем, он предположил, что они в эту смену отсутствовали на работе. Об этом он в своей служебной записке от 30.03.2017 года доложил генеральному директору (л.д.91). Акты об отсутствии на рабочем месте от 28.03.2017 года оформлялись в начале апреля 2017 в кабинете конторы по адресу <адрес>.   
  
Из показаний свидетеля Абраевой В.Б. судом установлено, что 27.03.2017 года она работала на ферме до 20.30 часов, а 28.03.2017 года с 4.00 часов до 8.00 часов. Во время своей работы Королева И.В. и Марков Р.В. не видела. По просьбе Атаманова В.К. 28.03.2017 года она написала об этом служебную записку (л.д. 97). Акты об отсутствии на рабочем месте подписывала после этого, спустя одну-две недели. Эти акты подписывала на ферме, их ей привез Атаманов В.К.  
  
Из свидетельских показаний Синицына С.В. судом установлено, что 27 марта 2017 года Королев И.В. и Марков Р.В. заступили на смену в 18.00. Пробыли с ним на проходной до 20.00 часов, а затем уехали. В 4.30 часов они вернулись и пробыли с ним на проходной до 6.00 часов. В эту ночь на проходную из начальства никто не приезжал, охранников никто не искал. Где они были с 20.00 до 4.30 часов не знает, возможно, уезжали на объекты. Об этом он написал в своем объяснении от 28.03.2017 года по просьбе Атаманова В.К. (л.д.102).  
  
Из письменных объяснений Ильина Д.С. от 30.03.2017 года, работающего ночным скотником на Кобелевской ферме, следует, что за время его работы в ночь с 27 на 28 марта 2017 года охранники Королев и Марков на ферме не появлялись (л.д. 103).  
  
В судебном заседании Ильин Д.С. в своих показаниях указал, что в ночь с 27 на 28 марта 2017 года он вместе с Грешновой О.В. работал на ферме и видел, что охранники Королев и Марков приезжали на ферму, осматривали технику, помещения. Объяснения о том, что он их не видел, написал под диктовку заместителя начальника службы безопасности Смирнова, угрожавшего проблемами по работе, в случае если он такие объяснения не даст. В настоящий момент в трудовых отношениях с ответчиком не состоит, с работы **уволился**.   
  
Свидетель Грешнова О.В., в судебном заседании указала, что вместе с Ильиным Д.С. работает ночным скотником на Кобелевской ферме. В ночь с 27 на 28 марта 2017 года охранники Королев и Марков на ферме были, осматривали помещения, проверяли технику. Заместитель начальника службы безопасности Смирнов просил её дать объяснения о том, что охранники в эту ночь на ферме не появлялись, на что она ответила отказом. В настоящий момент с работы **уволилась**.  
  
Свидетели Ильин Д.С. и Грешнова О.В. не состоят в служебной зависимости ответчика, соответственно, их показания, о том, что истцы присутствовали в ночь с 27 на 28 2017 года на Кобелевской ферме, суд считает правдивыми.

Из табеля учета рабочего времени следует, что 27.03.2017 года Королеву И.В. и Маркову Р.В. проставлен прогул. 28.03.2017 года сведения о прогуле в табеле отсутствуют.  
  
В ходе судебного разбирательства из объяснений сторон, судом установлено, что с актами об отсутствии на работе от 28.03.2017 года истцы не были ознакомлены, копия этих актов им не вручалась, в приказах об **увольнении**истцов от 03.04.2017 года отсутствует ссылка на акт, как на документ, послуживший основанием для **увольнения**(л.д.7-9). Такие установленные судом обстоятельства позволяют суду считать, что на момент **увольнения**указанный акт не был оформлен, что свидетельствует о нарушении ответчиком процедуры **увольнения**.  
  
Анализ всех свидетельских показаний в совокупности с исследованными письменными материалами дела, позволяет суду прийти к выводу о том, что акты от 28 марта 2017 года об отсутствии истцов на работе, составлены не по результатам выхода комиссии на рабочее место истцов. Они оформлены на основании докладной Атаманова В.К. от 30.03.2017 года после окончания рабочего времени истцов, без непосредственной фиксации самого факта их отсутствия в определенное время, в определенном месте, без подробного описания ситуации, а так же без указания времени и месте его составления. Указанные акты подписаны работниками разных и удаленных друг от друга подразделений работодателя (Петровская и Кобелевская ферма расположены в разных населенных пунктах), что расценивается судом как фальсификация этих актов.   
  
Выводы Атаманова В.К., содержащиеся в служебной записке от 30.03.2017 года об отсутствии истцов на работе в ночь с 27 на 28 марта 2017 года более четырех часов подряд основаны на предположениях (л.д.91).   
  
В нарушение ч. 1 ст. [56 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-56/), а также разъяснений п. 38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 ответчиком не представлены бесспорные доказательства, с очевидностью указывающие на отсутствие истцов на рабочем месте более 4-х часов подряд. Факт совершения истцами дисциплинарного проступка в виде прогула, а так же законность основания **увольнения**ответчиком не доказаны, что не позволяет суду сделать вывод о правомерности расторжения с истцами трудового договора по инициативе работодателя на основании пп. «а» п.6 ч.1 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/).   
  
Помимо изложенных выводов, суд так же считает, что **увольнение**истцов, как мера дисциплинарного взыскания даже и в случае подтверждения факта их отсутствия на работе более четырех часов подряд, не соответствует тяжести вменяемого им проступка. Оспариваемая мера дисциплинарного взыскания избрана ответчиком без учета объяснений истцов от 31.03.2017 года (л.д. 17). Сведений о наступлении каких-либо негативных последствий для ответчика в результате совершения истцами дисциплинарного проступка, в материалах дела не имеется. Данных о том, что ранее истцы имели дисциплинарные взыскания, ответчиком не представлено. Доводы представителя ответчика о том, что Марков Р.В. ранее имел прогулы, таковыми являться не могут, поскольку соответствующие приказы работодателем не издавались.  
  
Довод представителя ответчика о том, что **увольнение**является законным, поскольку Трудовой кодекс РФ предусматривает **увольнение**работников за прогул, не может быть принят судом во внимание, т.к. **увольнение**из всех предусмотренных мер дисциплинарного взыскания является крайней мерой. Применение ее к работникам, впервые нарушившим трудовую дисциплину, неправомерно.  
  
При таких обстоятельствах, суд считает требования истцов о **признании незаконным увольнения**по основанию пп. «а» п.6 ч.1 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) обоснованными и подлежащими удовлетворению.  
  
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**орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания **увольнения**на **увольнение**по собственному желанию. Если 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. 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.  
  
Поскольку истцы не настаивают на реальном восстановлении на работе, а просят изменить дату и формулировку **увольнения**на **увольнение**по собственному желанию, суд считает такие требования законными, обоснованными и подлежащими удовлетворению.  
  
Поскольку на момент рассмотрения дела судом истцы не трудоустроились на новое место работы из-за записи в трудовой книжке об **увольнении**за прогул, суд, на основании ст. [139 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-139/) и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, считает необходимым взыскать с ответчика в пользу истцов средний заработок за все время вынужденного прогула с 03.04.2017 по 26.06.2017 года продолжительностью 2 месяца 23 дня.

Исходя из представленных работодателем справок формы 2-НДФЛ, размер заработной платы за время вынужденного прогула составит:  
  
У Королева И.В.:  
  
316965,26 рублей : 12 дней = 26414,75 рублей/месяц  
  
26414,75 рублей : 29,3 = 901,50 рублей/день  
  
(26414,75 рублей х 2 месяца) + (901,50 рублей х 23 дня) = 73564 рубля, которые подлежат взысканию с ответчика в пользу Королева И.В.;  
  
У Маркова Р.В.  
  
301636,56 рублей : 12 дней = 25136,38 рублей/месяц  
  
25136,38 рублей : 29,3 = 857,90 рублей/день  
  
(25136,38 рублей х 2 месяца) + (857,90 рублей х 23 дня) = 70004,47 рублей, которые подлежат взысканию с ответчика в пользу Королева Р.В.  
  
Согласно ч. 7 ст. [394 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) в случае **увольнения**без законного основания или с нарушением установленного порядка **увольнения**суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.   
  
Согласно ст. [237 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-237/) работнику должен быть возмещен моральный вред, причиненный ему неправомерными действиями или бездействием работодателя. При этом размер возмещения морального вреда определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.  
  
По мнению суда, истцам несомненно, нанесен моральный вред, который не может быть восполнен одним лишь фактом установления судом **незаконности**состоявшегося **увольнения**. В связи с **незаконным увольнением**, они безусловно испытали нравственные страдания, оказались в тяжелом материальном положении, отягощенным ощущением разочарования и несправедливости. Формулировка основания **увольнения**являлась препятствием к их дальнейшему трудоустройству. Принимая во внимание указанные факторы, исходя из принципа разумности и справедливости, суд считает требования о компенсации морального вреда подлежащими частичному удовлетворению в размере по 10000 рублей в пользу каждого.  
  
В соответствии со ст. [393 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-393/) при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.  
  
Соответственно, согласно ст. [104 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-104/), с ответчика в доход государства подлежит взысканию государственная пошлина.  
  
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:**

Исковое заявление удовлетворить частично.  
  
**Признать увольнение**Королева ФИО20, Маркова ФИО21 на основании приказов № 126 от 03.04.2017 года и № 128 03.04.2017 года по основанию, предусмотренному пп «а» п.6 ч.1 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) – **незаконным**.  
  
Изменить Королеву ФИО23 и Маркову ФИО22 основание и формулировку их **увольнения**с пп. «а» п.6 ч.1 ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) на **увольнение**по собственному желанию - ч. 3 ст. [77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) с 26 июня 2017 года.  
  
Обязать ОАО «АПК «Шатурский» внести в трудовые книжки Королева ФИО24, Маркова ФИО25 соответствующие изменения в записи об их **увольнении**в порядке, предусмотренном Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 года № 69  
  
Взыскать с ОАО «АПК «Шатурский» в пользу Королева ФИО26 заработную плату за время вынужденного прогула в размере 73564 рубля, компенсацию морального вреда в размере 10000 рублей.  
  
Взыскать с ОАО «АПК «Шатурский» в пользу Маркова ФИО27 заработную плату за время вынужденного прогула в размере 70004,47 рублей, компенсацию морального вреда в размере 10000 рублей.  
  
В удовлетворении исковых требований о компенсации морального вреда свыше 10000 рублей – отказать.  
  
Взыскать с ОАО «АПК «Шатурский» в доход государства государственную пошлину в размере 4060 рублей.  
  
Решение может быть обжаловано в Московский областной суд через Шатурский городской суд в течение месяца со дня его изготовления в окончательном виде.  
  
Судья Ю.С.Давыдова