В Останкинский районный суд г. Москвы

Истец: А.В. Львов
 адрес: 125008, г. Москва, ул. Михалковская, д. 20, кв. 56
 тел.: 8 (499) 100-00-00
 эл. почта: ххх@ххх.ru

Ответчик: ООО «Альфа»
 адрес: 125993, г. Москва, ул. Сибирская, д. 171, оф. 12
 тел. (факс): 8 (499) 200-00-00
 эл. почта: ххх@ххх.ru

Цена иска: 248 000 руб.

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**
**о признании увольнения незаконным**

С 13.08.2000 между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор № 114, в соответствии с которым истец был принят на работу к ответчику на должность докера-механизатора комплексной бригады грузового района с окладом 50 000 (Пятьдесят тысяч) руб. в месяц, что подтверждается приказом о приеме на работу от 13.08.2000 № 108.

10.09.2021 в соответствии с графиком сменности истец работал в смену с 8:00 до 20:00. В этот день в Москве проходил футбольный матч, на который первичная профсоюзная организация «Профсоюз», заместителем которого является истец, заранее приобрела билеты и заказала автобус для доставки работников ответчика на матч.

Во время смены истец обратился к бригадиру Волкову И.П. с просьбой отпустить его после 16:00 10.09.2021 на указанный футбольный матч. Также им было написано заявление, которое он оставил на столе начальника грузового района Головни С.А. Такая практика была на предприятии за все 18 лет его трудовой деятельности.

25.11.2021, находясь на работе, истец был вызван в кабинет помощника генерального директора по безопасности Иванова О.П., где ему было вручено требование о предоставлении объяснения и опросный лист с фотографией.

07.12.2021 по результатам проведенной служебной проверки ему был вручен приказ о прекращении трудового договора и трудовая книжка. Основание увольнения: подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК за прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин 10.09.2021 более четырех часов подряд в течение рабочей смены.

Истец не согласен с данным решением ответчика, считает его незаконным и необоснованным по следующим причинам:

В ООО «Альфа» отсутствует установленный локальным нормативным актом порядок предоставления отгулов, в том числе и в течение неполной смены, отсутствует установленный нормативным актом и доведенный до сведения рядовых работников перечень лиц, уполномоченных принимать решения о предоставлении отгулов.

В отсутствие нормативно урегулированного порядка на предприятии действовал сложившийся общепринятый порядок предоставления отгулов, согласно которому работник заполнял заявление на бланке, при этом причина предоставления отгула не указывалась, данной графы вообще не было предусмотрено. Этот порядок в силу неуказания причины отгула противоречит положениям статьи 128 ТК и по сути создает постоянную угрозу увольнения всем работникам, уходящим в отпуск без сохранения заработной платы. На предприятии существует и иной порядок – без составления документов, «на словах». Именно таким образом были отпущены со смены другие работники в день матча, которые не составляли заявлений и не получали приказов.

В целом на предприятии имеет место массовое нарушение прав работников в части необоснованных дисциплинарных взысканий и увольнений с работы. Это подтверждается тем обстоятельством, что работодатель дважды необоснованно увольнял истца и дважды он восстанавливался судом на работе.

Учитывая данные обстоятельства, а также тот факт, что поездка не была неожиданной для истца, нет оснований полагать, что он сознательно шел на нарушение трудового законодательства.

Кроме того, ответчиком пропущен срок применения дисциплинарного взыскания.

На футбольном матче вместе с истцом находился бригадир Волков И.П., следовательно, о том, что истец отсутствовал на рабочем месте, непосредственному руководителю истца Волкову И.П. стало известно о наличии «проступка» в день его совершения, то есть 10.09.2021, следовательно, месячный срок привлечения к ответственности начался со дня обнаружения и истек 10.10.2021.

При выявлении отсутствия лица на рабочем месте подлежит составлению акт об отсутствии работника на рабочем месте, которым отсутствие фиксируется, а также составление докладной записки об отсутствии работника, направляемой по подчиненности, от работника берется объяснение по факту отсутствия на рабочем месте. В данном случае вышеуказанных документов не имеется, при этом в табеле учета рабочего времени отмечено, что 10.09.2021 истец находился на работе, что говорит о том, что работодатель полагал законным и обоснованным отсутствие истца на рабочем месте.

Выводы работодателя, положенные в основу приказа об увольнении, носят вероятностный характер, а само увольнение не связано с деловыми качествами работника, а лишь с желанием работодателя избавиться от конкретного работника за осуществление им профсоюзной деятельности.

В соответствии с частями 1, 2 статьи 394 ТК 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.

Согласно пункту 2.1 трудового договора от 13.08.2000 № 114 размер должностного оклада истца составляет 50 000 (Пятьдесят тысяч) руб.

Размер средней заработной платы, исчисленный в соответствии со статьей 139 ТК с учетом всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат, составляет 81 000 (Восемьдесят одна тысяча) руб., что подтверждается справкой – расчетом среднего заработка. За время вынужденного прогула взысканию в пользу истца подлежит 188 000 (Сто восемьдесят восемь тысяч) руб. (расчет прилагается).

На основании изложенного, руководствуясь статьями 139, 391, 392, 394 ТК, статьями 131, 132 ГПК,

**ПРОШУ:**

1. Отменить приказ работодателя от 07.12.2021 № 134-л/1 о прекращении (расторжении) трудового договора как незаконный и необоснованный.

2. Восстановить истца на работе в прежней должности докера-механизатора комплексной бригады грузового района, взыскать в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула в размере 188 000 (Сто восемьдесят восемь тысяч) руб., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., судебные расходы в сумме 10 000 руб.

Приложение:
 1. Копия трудового договора от 13.08.2000 № 114.
 2. Копия приказа о приеме на работу от 13.08.2000 № 108.
 3. Копия приказа об увольнении от 07.12.2021 № 10.
 4. Документы, подтверждающие причитающиеся истцу выплаты при увольнении.
 5. Справка – расчет среднего заработка.
 6. Копии искового заявления и приложенных к нему документов ответчику.
 7. Расчет заработка за время вынужденного прогула.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_     А.В. Львов