

**РЕШЕНИЕ**

**Именем Российской Федерации**

Волжский городской суд Волгоградской области

В составе: председательствующего судьи Поповой И.Н.

При секретаре Шелогуровой Е.А.

с участием прокурора Военной прокуратуры Волгоградского гарнизона Ковалева С.А.

а также с участием: истца Князевой Л.И., представителей ответчика: Погосьян В.О., командира войсковой части 19185 Марьячкина Ю.А., представителя третьего лица Лунькова В.А.

**25 апреля 2017 года**, рассмотрев в городе Волжском Волгоградской области, в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Князевой Любовь Ивановны к войсковой части 19185 Министерства обороны Российской Федерации о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

**УСТАНОВИЛ :**

Князева Л.И. обратилась в суд с иском, измененным в порядке ст. 39 ГПК РФ, к войсковой части 19185 Министерства обороны Российской Федерации о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований указала, что с 16 декабря 2009 года работала в войсковой части 19185 в должности стрелка ВОХР, с ней был заключен трудовой договор. Приказом № 1 от 9 января 2017 года была уволена на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников. Считает свое увольнение незаконным в связи с тем, что увольнение произведено без учета преимущественного права оставления на работе, так как в составе ВОХР имеются стрелки с более низким уровнем образования (квалификации). Она же имеет высокий уровень производительности, так как в ночное время задержала нарушителя при проникновении на пост. Кроме этого, работодатель не предложил ей все имеющиеся вакансии, не направил все необходимые документы в выборный профсоюзный орган, членом которого она является и увольнение произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа.

Просила признать приказ № 1 от 9 января 2017 года об увольнении незаконным, восстановить на работе на прежней должности, взыскать с ответчика сумму среднего заработка за время вынужденного прогула с 10 января 2017 года по 24 апреля 2017 года в размере 53 130 рублей, компенсацию морального вреда в размере 14 000 рублей.

Истец Князева Л.И. в судебном заседании поддержала исковые требования по основаниям указанным выше, просила иск удовлетворить.

Представитель ответчика Погосьян В.О., действующий на основании доверенности от 29 августа 2016 года, и командир войсковой части 19185 Министерства обороны РФ Марьячкин Ю.А. в судебном заседании исковые требования не признали, просили в удовлетворении иска отказать.

Представитель ответчика Погосьян В.О. пояснил также, что обязанность работодателя по предложению истцу вакантных должностей исполнена, однако истец не выразила желание на перевод. Председатель первичной профсоюзной организации был уведомлен о предстоящем сокращении численности гражданского персонала письмом, ему также был предоставлен список вакантных должностей, с которым истец была ознакомлена. Истребуемые же председателем профсоюза документы не были представлены по вине работника отдела кадров, за что последняя понесла наказание. Однако, данное нарушение не является безусловным основанием к восстановлению истца на работе. Решение о сокращении истца было принято по результатам аттестации, огневой и физической подготовки. Причинение истцу со стороны войсковой части физических и нравственных страданий в процессе рассмотрения дела не нашло своего подтверждения, поскольку не доказана причинно-следственная связь между его увольнением и физическим состоянием на которое ссылался истец.

Третье лицо - председатель первичной профсоюзной организации войсковой части 19185 Луньков В.В. в судебном заседании поддержал исковые требования по основаниям указанным истцом. Пояснил, что истец является членом первичной профсоюзной организации войсковой части 19185, ранее являлась членом профсоюзного комитета. Увольнение истца было произведено в отсутствие мотивированного заключения выборного органа профсоюзной организации по факту предстоящего сокращения. Данное заключение не было дано, поскольку ответчиком не были представлены на основании запроса выписка из приказа об увольнении, копии документов, являющихся основанием для принятия решения о сокращении численности работников, список имеющихся вакансий. Из всех лиц, подлежащих увольнению по основанию ч. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ была уволена только истец, что свидетельствует о предвзятом к ней отношении со стороны работодателя.

Представитель ФКУ «Управления финансового обеспечения Министерства обороны РФ по Волгоградской области», привлеченный к участию в деле определением суда, в судебное заседание не явился, о дате и времени рассмотрения дела извещался.



В представленных в суд письменных возражений на иск начальник ФКУ «Управления финансового обеспечения Министерства обороны РФ по Волгоградской области» Михайлов А. просит рассмотреть дело в отсутствие представителя Учреждения; отказать истцу в удовлетворении иска.

В обоснование своих возражений указал, что процедура увольнения истца Князевой Л.И. не была нарушена, оснований для ее восстановления не имеется. Принятие решения о преимущественном праве оставления на работе относится к исключительной компетенции работодателя. При увольнении с истцом был произведен полный расчет. Расчет заработка за дни вынужденного прогула истцом произведен неверно, доказательств причинения ей нравственных страданий действиями ответчика не представлено.

Суд, выслушав объяснения участников процесса, заключение прокурора Военной прокуратуры Волгоградского гарнизона Ковалева С.А., полагавшего требования подлежащими удовлетворению, исследовав представленные по делу доказательства, считает исковые требования подлежащими удовлетворению частично по следующим основаниям.

В силу ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Согласно ст. 82 Трудового кодекса РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Согласно ст. 180 Трудового кодекса РФ, при проведении мероприятий, по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Пунктом 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Приказом войсковой части 19185 Министерства обороны РФ № 61 от 18 декабря 2009 года Князева Л.И. была принята на должность стрелка в команду военизированной охраны с 16 декабря 2009 года; с ней был заключен трудовой договор № 33-09, что подтверждается записью в трудовой книжке, копией трудового договора.

В соответствии с приказом командира войсковой части 19185 № 115 от 14 сентября 2016 года на основании указаний Генерального штаба Вооруженных Сил РФ от 28 июня 2016 года № 314/2/0662 в войсковой части проведены организационные - штатные мероприятия; с 1 декабря 2016 года из штата 7029 БХ и РТВ № 12/225-52 исключены 9 отдельных должностей стрелков в команде военизированной охраны.

На заседании комиссии по сокращению работников команды ВОХР войсковой части 19185 от 20 сентября 2016 года было принято решение в список работников, рекомендуемым к увольнению в связи с введением в действие нового штатного расписания и сокращением соответствующих должностей стрелков команды ВОХР внести, в том числе и Князеву Л.И., что подтверждается копией этого протокола.

20 сентября 2016 года директору центра занятости населения города Волжского и председателю первичной профсоюзной организации войсковой части 19185 было направлено сообщение о сокращении численности (штата) работников, в котором сообщалось о том, что в связи с проводимыми организационно-штатными мероприятиями в войсковой части 19185 планируется расторжение трудовых договоров с пятью сотрудниками команды ВОХР, в том числе и с Князевой Л.И.

23 сентября 2016 года Князевой Л.И. было выдано уведомление о сокращении с 1 декабря 2016 года занимаемой ею штатной единицы по должности стрелков команды ВОХР, что подтверждается ее подписью; этим уведомлением Князевой Л.И. были предложены должности уборщика служебных помещений и уборщика территории, от которых истец как она пояснила в судебном заседании отказалась.

Аналогичное уведомление было выдано истцу Князевой Л.И. и 10 ноября 2016 года.

В соответствии с положениями п. 6.4.4. Коллективного договора и требованиями трудового законодательства, 14 ноября 2016 года истец была ознакомлена со списком свободных рабочих мест (вакансий) в войсковой части 19185, а также с должностями, вводимыми в войсковой части с 1 декабря 2016 года, что подтверждается ее подписью.



Наличие вакансий, предлагаемых истцу Князевой Л.И., соответствовало данным книги штатно-должностного учета личного состава, представленного ответчиком по состоянию на 30 ноября 2016 года и на 1 декабря 2016 года в войсковой части 19185.

Таким образом, истцу были предложены все имеющиеся вакантные должности, а утверждения истца о не ознакомлении с данным списком при его подписании, не свидетельствует о несоблюдении работодателем положений ст. 180 Трудового кодекса РФ, как об этом утверждала истец в судебном заседании.

Из справки председателя первичной профсоюзной организации войсковой части 19185 Лунькова В.А. усматривается, что истец Князева Л.И. является членом первичной профсоюзной организации. Оплата истцом членских взносов подтверждается расчетными листками за ноябрь, декабрь 2016 года.

В соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Таким образом, для соблюдения установленного трудовым законодательством порядка увольнения истца, ответчику необходимо было получить согласие профсоюзного органа.

Аналогичные положения содержатся и в Коллективном договоре войсковой части 19185.

Так, в соответствии с п. 4.7 Коллективного договора работодатель обязан представить выборному органу первичной профсоюзной организации, по запросу, информацию о состоянии финансирования и обеспеченности денежными средствами на выплату заработной платы, социальной защищенности и занятости гражданского персонала.

Пунктом 6.4.3 Коллективного договора в случае сокращения численности или штата работников производит расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации войсковой части 19185 (ст. 82, 373 ТК РФ).

В связи с полученным уведомлением о предстоящем сокращении штатов и списка лиц, планируемых к сокращению, на имя командира войсковой части 19185 председателем первичной профсоюзной организации был направлен запрос, в котором председатель просил представить в профсоюзную организацию документы, послужившие основанием для принятия решения о расторжении трудового договора, провести аттестационную комиссию с участием представителей профсоюзной организации, представить список всех свободных рабочих мест. Он также указал, что без предоставления истребуемых им документов не имеет возможности выразить мотивированное мнение выборного органа профсоюзной организации по факту предстоящего сокращения.

Данное письмо было получено командиром войсковой части 19185 5 октября 2016 года, что подтверждается отметкой на вышеназванном запросе (вх. № 610).

Как утверждал в судебном заседании председатель первичной профсоюзной организации Луньков В.А. истребуемые им документы, а также проект приказа об увольнении не были представлены ответчиком, что препятствовало ему в направлении ответчику мотивированного заключения выборного органа профсоюзной организации по факту предстоящего сокращения и был лишен возможности осуществить имеющиеся у него полномочия по защите интересов Князевой Л.И.

Указанное не отрицалось в судебном заседании и представителем ответчика в судебном заседании.

Представленный же ответчиком список свободных рабочих мест, адресованный в первичную профсоюзную организацию войсковой части 19185, с указанным на нем исх. № 863 от 14 октября 2016 года, не свидетельствует об исполнении командиром войсковой части 19185 положений Коллективного договора и вышеназванных правовых норм, доказательств предоставления в первичную профсоюзную организацию войсковой части 19185 данного списка стороной ответчика не представлено.

В период с 23 ноября 2016 года по 04 января 2017 года истец Князева Л.И. была временно нетрудоспособна по причине болезни.

Приказом командира войсковой части 19185 № 153 от 23 ноября 2016 года было принято решение об увольнении стрелка охраны ВОХР Князевой Л.И. по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ по окончании периода ее временной нетрудоспособности.

Приказом командира войсковой части 19185 № 1 от 9 января 2017 года Князева Л.И. с 9 января 2017 года была уволена по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ с должности стрелка команды ВОХР.



Таким образом, увольнение истца произведено ответчиком без получения мотивированного мнения выборного органа первичной организации войсковой части 19185, которое не было дано по причине непредставления ответчиком истребуемых документов.

В п.26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

При таких обстоятельствах, с учетом вышеизложенного, суд считает, что увольнение истца Князевой Л.А. по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является незаконным, поскольку ответчиком была нарушена процедура ее увольнения, установленная трудовым законодательством.

В то же время довод истца о нарушении ответчиком при ее увольнении норм ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе, суд находит несостоятельным.

В соответствии с частями 1 и 2 названной статьи при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под производительностью труда понимается показатель, характеризующий выполнение норм выработки, плана и конкретных заданий.

Под квалификацией понимается уровень подготовленности, мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемый разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями. Критерием квалификации работника являются: уровень образования (профессиональная подготовка), навыки и опыт практической работы (стаж), которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для выполнения работы.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Ответчиком представлен протокол от 20 сентября 2016 года заседания комиссии по сокращению работников команды ВОХР войсковой части 19188, из которого усматривается, что преимущественное право на оставление на работе из состава стрелков команды ВОХР в количестве 37 человек по результатам психологического обследования не имеют пять человек, в том числе и истец Князев В.Л.

При этом производительность труда Князевой Л. И. оценена, как и у большинства сотрудников как средняя, у шестерых сотрудников (стрелков команды ВОХР) учитывалось наличие поощрения, у двоих сотрудников – наличие на иждивении двоих несовершеннолетних детей, отсутствие в семье других сотрудников с самостоятельным заработком.

Допрошенные в судебном заседании по ходатайству ответчика свидетели: Яковлев А.Б. (начальник караула ВОХР), Мещеряков В.П. (зам.начальника ВОХР), Старков Н.А. (начальник караула ВОХР) охарактеризовали Князеву Л.И. с удовлетворительной стороны, при этом не отрицали о том, что к дисциплинарной ответственности Князева Л.И. за нарушение трудовой дисциплины либо совершение проступка не привлекалась.

Свидетель Щипцов А.В. (стрелок ВОХР) в судебном заседании охарактеризовал истца, как «авантюрную женщину».

В то же время, допрошенные в судебном заседании, по ходатайству истца свидетели Долгов П.П. (стрелок ВОХР), Тарлыгин О.Н. (стрелок ВОХР) охарактеризовали Князеву Л.И. как грамотного, исполнительного, добросовестного, честного, трудолюбивого сотрудника. Утверждали о том, что в период работы Князевой Л.И. в войсковой части замечаний к ней относительно исполнения трудовых обязанностей не было.

Свидетель Долгов П.П. также пояснил, что после задержания нарушителя, начальник караула ставил Князеву Л.И. в пример остальным сотрудникам. При наличии на стрельбах трех патронов невозможно показать хорошие результаты.

Однако, из указанного выше протокола и показаний этих свидетелей не возможно сделать однозначный вывод о преимущественном праве либо об отсутствии у Князевой Л.И. преимущественного права на оставлении на работе, поскольку её производительность труда не является наиболее худшей либо лучшей в сравнении с другими работниками, а по результатам психологического обследования гражданского персонала команды ВОХР войсковой части 19185, было рекомендовано в срок до 1 сентября 2016 года провести углубленное психологическое обследование не только Князевой Л.И. имеющей средне/высокий уровень склонности к суицидальным реакциям, но и к сотрудникам, имеющим одинаковую с истцом производительность труда, чего работодателем сделано не было, но при этом, ответчик признал за ними преимущественное право оставления на работе.



Нахождение истца в отпуске по уходу за ребенком, периоды временной нетрудоспособности не свидетельствуют о более низкой ее производительности.

Между тем, законодатель не устанавливает конкретных критериев, по которым должна быть произведена оценка работников по производительности труда и квалификации. Выбор критериев, имеющих значение для работодателя, является прерогативой именно работодателя и работодатель вправе самостоятельно выбирать вид критериев оценки работника исходя из собственных внутренних убеждений, по собственному усмотрению.

Реализация же предусмотренного ст. 179 ТК РФ права производится путем сравнения и оценки деловых качеств работников, в целях выявления лиц обладающих профессиональными качествами более высокого уровня и из интереса работодателя, направленного на продолжение трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно выполняющими трудовые обязанности работников.

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Поскольку судом признано увольнение Князевой Л.И. по ч. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ не законным, в силу указанной нормы права она подлежит восстановлению в прежней должности - в должности стрелка команды ВОХР.

Последним рабочим днем Князевой Л.И. являлась 9 января 2017 года, следовательно, с указанной даты истец подлежит восстановлению на работе.

В соответствии со статьями 234, 394 Трудового кодекса РФ 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 его увольнения. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Учитывая, что суд пришел к выводу о незаконном характере увольнения истца, подлежит удовлетворению и требование истца о взыскании среднего заработка за период с 10 января 2016 года по 24 апреля 2016 года, включительно (дата, на которую истец просит взыскать заработную плату).

При этом расчет среднего заработка, представленный истцом, произведен из расчета среднедневного заработка в размере 506 руб., тогда как согласно расчету, представленному ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны РФ по Волгоградской области» среднедневной заработок истца составляет 735 руб. 75 коп. При этом, при расчете среднедневного заработка ФКУ «Управление финансового обеспечения Министерства обороны РФ по Волгоградской области» руководствовалось положениями ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 13 Положения "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года N 922, поэтому суд принимает данный размер среднедневного заработка для расчета истцу заработка за время вынужденного прогула.

В соответствии с п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н), норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Согласно данным производственного календаря на 2017 год количество рабочих дней в период с 10 января 2017 года по 24 апреля 2017 года, включительно, составляет 72 рабочих дня; заработная плата за указанный период (за время вынужденного прогула) составляет 52 974 руб. ( 735 руб. 75 коп. x 72 дня). Эту сумма заработка за дни вынужденного прогула суд взыскивает с ответчика в пользу истца.

В силу ст.ст. 237, 394 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. 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 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 Князева Л.И. уволена с занимаемой должности с нарушением установленного порядка увольнения, что, безусловно, причинило ей нравственные страдания, суд находит требования истца в части взыскания компенсации морального вреда подлежащими удовлетворению, но приходит к выводу, что заявленная истцом к взысканию сумма в размере 14 000 рублей является завышенной, и с учетом нравственных страданий полагает возможным взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда 1 000 рублей, что будет отвечать требованиям разумности и справедливости.



В соответствии с ч. 1 ст. 103 Гражданского процессуального кодекса РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

В силу указанной выше нормы, на основании ст. 333.19 Налогового Кодекса РФ с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 2089 рублей 22 копейки.

В силу ст. 211 Гражданского процессуального кодекса РФ и ст. 396 Трудового кодекса РФ решение суда о восстановлении на работе и выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев подлежит немедленному исполнению.

Руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПК РФ, суд

### РЕШИЛ:

Иск Князевой Любовь Ивановны удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ № 1 от 9 января 2017 года об увольнении Князевой Любовь Ивановны по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Восстановить Князеву Любовь Ивановну в должности стрелка команды ВОХР войсковой части 19185 Министерства обороны Российской Федерации с 9 января 2017 года.

Взыскать с войсковой части 19185 Министерства обороны Российской Федерации в пользу Князевой Любовь Ивановны средний заработок за время вынужденного прогула с 10 января 2017 года по 24 апреля 2017 года, включительно, в размере 52974 рубля, компенсацию морального вреда в размере 1 000 руб.; в удовлетворении остальной части этих требований – отказать.

Взыскать с войсковой части 19185 Министерства обороны Российской Федерации в бюджет городского округа город Волжский государственную пошлину в размере 2089 рублей 22 копейки.

Решение суда о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за январь, февраль, март в размере 41 202 рубля подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Волгоградский областной суд через Волжский городской суд Волгоградской области в течение одного месяца со дня изготовления решения в окончательной форме.

Председательствующий : подпись

СПРАВКА : Мотивированное решение составлено 2 мая 2017 года ( 29 апреля 2017 года – 1 мая 2017 года – выходные дни )

Судья Волжского горсуда подпись

И.Н.Попова

