<https://krasnogorsk--mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=318332528&case_uid=16577026-d2ed-424a-b350-8c42f7cbdc3d&delo_id=1540005>

[](https://krasnogorsk--mo.sudrf.ru/)

143403, г. Красногорск, ул. Первомайская, д. 6  
ул. Речная, д. 20, корп. 1  
Тел.: 8 (495) 564-75-57 (гр.)  
562-03-61 (уг.)  
[krasnogorsk.mo@sudrf.ru](mailto:krasnogorsk.mo@sudrf.ru)

* [Судебный акт #1 (Решение)](https://krasnogorsk--mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=318332528&case_uid=16577026-d2ed-424a-b350-8c42f7cbdc3d&delo_id=1540005)

Р Е Ш Е Н И Е

Именем Российской Федерации

08.09.2021г Красногорский городской суд <адрес> в составе:

председательствующего судьи Кавериной О.В.

с участием прокурора ФИО2

при секретаре ФИО3

рассмотрев в открытом судебном заседании дело по иску ФИО1 к ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании платы за сверхурочную работу

У С Т А Н О В И Л :

ФИО1, в интересах которого действует Первичная профсоюзная организация работников ФГБУ «Автобаза №», предъявил к ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ иск о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании платы за сверхурочную работу. В обоснование требований указывает, что с 18.02.2008г принят на работу в ФГБУ «Автобаза №» водителем автомобиля 1 класса в службе эксплуатации.

27.04.2018г ФИО1 обращался за медицинской помощью в стоматологическую клинику «Лидерсторм», где ему был удален зуб, после чего рекомендовано использование ополаскивателя рта Листерин, содержащий этиловый спирт.

28.04.2018г примерно в 04 час 40 мин ФИО1 прибыл на рабочее место по адресу: <адрес>, Краснопресненская набережная, 2, где в 4 час 50 мин при медицинском освидетельствовании на состояние опьянения у него установлено наличие абсолютного этилового спирта в концентрации 0.16 мг на один литр выдыхаемого воздуха, что является положительным результатом.

При повторном исследовании в 05 час 10 мин был установлен результат 0.13 мг на один литр выдыхаемого воздуха, что в соответствии с п.11 Порядка проведения медицинского освидетельствования на наличие абсолютного этилового спирта является отрицательным результатом.

Несмотря на указанные обстоятельства, работодателем был составлен протокол предрейсового осмотра от 28.04.2018г и приказом от №лс от 28.04.2018г ФИО1 уволен по основаниям п\п.б п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ за появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения. Такое увольнение считает незаконным, просит отменить приказ от 28.04.2018г №лс, восстановить ФИО1 на работе, взыскать с ответчика заработную плату за вынужденный прогул.

Также указывает, что режим работы истца в ФГБУ «Автобаза №» являлся сменным, согласно данным путевых листов общая продолжительность рабочего времени в смену ФИО1 была больше предельно допустимой для такого вида деятельности. Каждую смену истец перерабатывал сверх установленного в путевом листе времени, переработки носили систематический характер, однако, ответчиком сверхурочная работа не оплачивалась.

Считает график работы, установленный ФИО1 работодателем незаконным, просит обязать ФГБУ «Автобаза №» выплатить истцу 2 469 398 руб 20 коп за отработанные сверхурочно часы за период с 01.04.2013г по 28.04.2018г.

Представитель ответчика иск не признал по основаниям, изложенным в письменном отзыве. В том числе указывает, что п.2.11 должностной инструкции водителя, водитель не употребляет перед или в процессе работы алкоголь, психотропные, снотворные, антидепрессивные и другие средства, снижающие внимание, реакции и работоспособность человека, п.2.1 инструкции обязывает водителя проходить ежедневный предрейсовый медицинский осмотр.

Согласно п.10 Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденного приказом Минздрава России от 15.12.2014г №н, предсменные медицинские осмотры включают в себя выявление признаков опьянения, в том числе установление количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе.

28.04.2018г ФИО1 прибыл на работу, в 04 час 50 мин получил путевой лист, однако в ходе предрейсового медицинского осмотра при проведении исследований с помощью анализатора паров этанола в выдыхаемом воздухе Alkotest 6810 результат первого исследования выдыхаемого воздуха в 04-50 показал результат 0.16 промилле, результат второго исследования выдыхаемого воздуха в 05-10 показал результат 0.13 промилле, медицинским работником составлен направление на медицинское освидетельствование в ГБУЗ МНПЦ Наркологии ДЗМ ОМОСО в кабинет № на предмет алкогольного опьянения. Данное направление ФИО1 вручить не удалось, поскольку последний покинул медицинский кабинет, а затем рабочее место, о чем были составлены соответствующие акты. На работу истец вернулся в 13-45, от него получены объяснения.

Приказом от 28.04.2018г ФИО1 уволен по основаниям п\п.б п.6 ст.81 ТК РФ.

Увольнение является законным, процедура увольнения работодателем соблюдена. Просит учесть, что ранее ФИО1 имел дисциплинарное взыскания, в том числе неоднократно за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения.

Указывает также, что в ФГБУ «Автобаза №» для водителей установлен ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Данное положение закреплено Коллективным договором (п.4.16, п.4.17), Правилами внутреннего трудового распорядка (п.5.2, п.5.5), Положением об оплате и стимулировании труда работников, трудовым договором (п.3, п.6.2) и дополнительным соглашением к трудовому договору.

С указанными локальными актами истец при приеме на работу ознакомлен под роспись, за работу в режиме ненормированного трудового дня ему в период работы предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск либо выплачивалась денежная компенсация.

На автомобиле А 034 МР 97, на котором работал истец, установлен трехсменный режим работы водителей, однако, по личной инициативе ФИО1 и его сменщика ФИО7, они работали вдвоем. Также на основании личного заявления истец выходил на работу в дни междусменного отдыха и в выходные дни.

Оплата труда истцу производилась в соответствии с Положением по оплате труда как работнику с ненормированным рабочим днем, пунктом 23 указанного Положения работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, оплата сверхурочной работы не предусмотрена.

К сверхурочной работе истец не привлекался, оплата труда произведена согласно фактически отработанному времени.

Выслушав объяснения сторон, показания свидетелей, мнение прокурора, полагавшего исковые требования в части восстановления на работе удовлетворить, изучив материалы дела, исследовав и оценив доказательства в совокупности, суд считает, что исковые требования подлежат частичному удовлетворению.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

В силу ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде: замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии с пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В силу п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17 марта 2004 года, при рассмотрении дела 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.

Согласно п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от ДД.ММ.ГГГГ, при разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

Из материалов дела следует, что 18.02.2008г между сторонами заключен трудовой договор №, по условиям которого ФИО1 принят на работу в ФГУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ на должность водителя автомобиля 3 класса в службу эксплуатации, режим рабочего времени – согласно графику сменности, рабочее время регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении. Также стороны заключили дополнительные соглашения к трудовому договору, устанавливающие порядок оплаты работы, размер оклада, надбавку за классность, сложность и напряженность труда, условия выплаты премии (л.д.111-120 дело 2-3621\19).

28.04.2018г ФИО1 при явке на рабочее место в 04-50 выдан путевой лист (л.д.126), он направлен на предрейсовый медицинский осмотр, который работник не прошел (л.д.126).

Из протокола предрейсового осмотра, составленного медицинской сестрой ФИО4, следует, что обстоятельством, вызвавшим необходимость составления протокола, являлся запах алкоголя. Результат первого исследования выдыхаемого воздуха в 04-50 показал результат 0.16 промилле, результат второго исследования выдыхаемого воздуха в 05-10 показал результат 0.13 промилле (л.д.127). Указанный протокол составлен в присутствии диспетчера ФИО5

Медицинской сестрой ФИО6 ФИО1 выдано направление на медицинское освидетельствование в ГБУЗ МНПЦ Наркологии ДЗМ ОМОСО в кабинет № на предмет алкогольного опьянения (л.д.128). Направление ФИО1 вручить не удалось, поскольку он самовольно покинул рабочее место, вернулся в 13-45, от него получены объяснения (акты л.д.130-136).

В тот же день приказом (распоряжением) от 28.04.2018г № лс ФИО1 уволен с работы в соответствии с п\п.б п.6 ст.81 ТК РФ в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения (л.д.123).

В соответствии со ст. 23 Федерального закона от ДД.ММ.ГГГГ N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" медицинское обеспечение безопасности дорожного движения включает в себя обязательные предварительные, периодические (не реже одного раза в два года), предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры. Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров утвержден Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N 835н "Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров".

Согласно п. 4 Порядка предсменные, предрейсовые медицинские осмотры проводятся перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

Из представленных работодателем письменных доказательств следует, что предрейсовым осмотром у ФИО1 зафиксированы результаты измерения концентрации абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе в миллиграммах на один литр 0.16 в 4-50 час, 0.13 – в 5-10 час.

В дальнейшем медицинское освидетельствование истец не проходил.

Согласно статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения является основанием для расторжения трудового договора с работником на основании подпункта "б" пункта 6 части первой статьи 81 данного Кодекса.

Положения Трудового кодекса Российской Федерации позволяют отстранять от работы (не допускать к работе) и расторгать трудовой договор по инициативе работодателя в отношении не всех работников, употреблявших алкоголь, а лишь тех из них, которые появились на работе в состоянии алкогольного опьянения. Статья 243 Трудового кодекса Российской Федерации также предусматривает возможность привлечения работника к полной материальной ответственности в случаях причинения им ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

При этом в соответствии с пунктом 42 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом, разрешающим спор о расторжении трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

С учетом изложенного, в соответствии с основными принципами поведения такого медицинского освидетельствования врач, проводящий освидетельствование, должен не только констатировать сам факт потребления алкоголя, но и правильно квалифицировать состояние обследуемого.

Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 18.12.2015г N 933н утвержден Порядок проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического).

В силу пункта 9 Порядка после указания в Акте персональных данных освидетельствуемого проведение медицинского освидетельствования во всех случаях начинается с первого исследования выдыхаемого воздуха на наличие алкоголя, после которого врачом-специалистом (фельдшером) производится сбор жалоб, анамнеза и осмотр в целях выявления клинических признаков опьянения, предусмотренных приложением N 2 к Порядку.

Положительным результатом исследования выдыхаемого воздуха считается наличие абсолютного этилового спирта в концентрации, превышающей возможную суммарную погрешность измерений, а именно 0,16 миллиграмма на один литр выдыхаемого воздуха. При положительном результате первого исследования выдыхаемого воздуха через 15 - 20 минут после первого исследования проводится повторное исследование выдыхаемого воздуха.

На основании результатов проведенных в рамках медицинского освидетельствования осмотров и инструментальных и лабораторных исследований, указанных пункте 4 указанного Порядка, выносится одно из следующих медицинских заключений о состоянии освидетельствуемого на момент проведения медицинского освидетельствования (далее - медицинское заключение): установлено состояние опьянения; состояние опьянения не установлено; от медицинского освидетельствования освидетельствуемый (законный представитель освидетельствуемого) отказался (пункт 14 Порядка).

Согласно пункту 15 Порядка медицинское заключение "установлено состояние опьянения" выносится в случае освидетельствования лиц, указанных в подпункте 1 пункта 5 Порядка, при положительном результате повторного исследования выдыхаемого воздуха на наличие алкоголя или при обнаружении по результатам химико-токсикологических исследований в пробе биологического объекта одного или нескольких наркотических средств и (или) психотропных веществ.

Увольнение истца произведено в связи с его появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения, однако, представленные в материалы дела доказательства в своей совокупности не позволяют сделать бесспорный вывод о нахождении работника на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Так, по состоянию на 05-10 час концентрации абсолютного этилового спирта в выдыхаемом воздухе у ФИО1 установлена как 0.13, что положительным результатом состояния алкогольного опьянения не является, в дальнейшего медицинское освидетельствование истец не прошел.

Поскольку условием признания увольнения законным применительно к данному делу является доказанность со стороны работодателя появления истца на работе именно в состоянии алкогольного опьянения, наличие неустранимых сомнений в совершении работником вменяемого ему проступка не позволяет считать его увольнение законным.

Суд учитывает доводы представителя ответчика о противоправном поведении истца, который допустил нарушение требований должностной инструкции, недобросовестное поведение ФИО1, самовольно покинувшего рабочее место и уклонившегося от прохождения медицинского освидетельствования.

Так, нормами Трудового кодекса РФ, трудовым договором, коллективным договором (л.д.56-96), предусмотрена обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка.

Пунктом 2.11 должностной инструкции истца установлен прямой запрет на употребление перед или в процессе работы алкоголь, психотропные, снотворные, антидепрессивные и другие средства, снижающие внимание, реакции и работоспособность человека.

Учитывая специфику работы водителя, само по себе наличие паров алкоголя в выдыхаемом воздухе в любой концентрации является основанием не допускать работника к работе.

Однако, указанные обстоятельства являются основанием для привлечния работника к дисциплинарной ответственности по иным основаниям, тогда как уволен истец был именно за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

При таких обстоятельствах имеются основания для удовлетворения исковых требований об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании с ответчика заработной платы за вынужденный прогул.

Вместе с тем, требования о взыскании платы за сверхурочную работу не подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст.152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Как установлено судом, оплата труда ФИО1 регулировалась условиями трудового договора, коллективного договора, правилам внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда работников, которыми водителям ФГБУ «Автобаза №» установлен ненормированный рабочий день. Такой график работы предусматривает предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

Истец работал на автомобиле А 034 МР 97, работа на котором предполагала трехсменный режим работы водителей. По личной инициативе ФИО1 и его сменщика ФИО7, они работали на указанном автомобиле в две смены, получали соответствующую заработную плату.

Указанное обстоятельство подтверждается показаниями свидетеля ФИО7, допрошенного в судебном заседании 11.09.2018г, его показания оглашались.

Свидетель ФИО7 пояснил, что работает водителем в ФГБУ «Автобаза №», ФИО1 его, свидетеля, сменщик. Режим работы согласовывали между собой, вообще должны работать втроем, но работают вдвоем, третью смену делят на двоих. За часы переработки получают отгулы, чтобы за переработку не платили зарплату или не предоставляли отгулы, такого не было. Переработанные часы фиксировались. Работать вдвоем никто не заставлял, у ФИО1 не было претензий по поводу работы вдвоем. Также на основании личного заявления истец выходил на работу в дни междусменного отдыха и в выходные дни.

Показания свидетеля суд считает достоверными, они подтверждаются соответствующими графиками и путевыми листами.

Оплата труда ФИО1 производилась как работнику с ненормированным рабочим днем, за работу в режиме ненормированного трудового дня ему в период работы предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск либо выплачивалась денежная компенсация.

Также на основании личных заявлений истца он привлекался к работе в выходные и междусменные дни отдыха, с соответствующей оплатой.

К сверхурочной работе истец не привлекался, оплата труда произведена согласно фактически отработанному времени как работнику с ненормированным рабочим днем.

Пунктом 23 Положения об оплате труда работников ФГБУ «Автобаза №» установлено, что работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, оплата сверхурочной работы не предусмотрена.

При приеме на работу с условиями трудового договора, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда работников ФИО1 ознакомлен, до момента увольнения свои права в части размера и порядка оплаты труда нарушенными не считал, с требованиями о перерасчете оплаты, изменении режима труда к работодателю не обращался.

При этот тот факт, что ему предоставлялись дополнительные дни отпуска в соответствии с фактически отработанным временем, истец не оспаривал.

При таких обстоятельствах ссылки истца на незаконность графика работы, неполную оплату труда нельзя признать обоснованными, в удовлетворении исковых требований в этой части следует отказать.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными 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 или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В соответствии с представленной ответчиком справкой заработная плата за период с 29.04.2018г по 08.09.2021г составляет 3 038 134 руб 26 коп исходя из среднедневной заработной платы ФИО1 3 647 руб 22 коп.

Суд считает необходимым руководствоваться расчетом, представленным ответчиком, поскольку расчет истца произведен с учетом платы за сверхурочную работу, во взыскании которой ФИО1 отказано.

Решение суда о восстановлении на работе в силу ст.211 ГПК РФ следует обратить к немедленному исполнению.

Руководствуясь ст.193-198, 211 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л :

Исковые требования ФИО1 удовлетворить частично.

Признать недействительным приказ ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ от №лс от 28.04.2018г об увольнении ФИО1 незаконным.

Восстановить ФИО1 на работе в должности водителем автомобиля 1 класса в службе эксплуатации.

Взыскать с ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ в пользу ФИО1 заработную плату за вынужденный прогул за период с 29.04.2018г по 08.09.2021г исходя из 3 647 руб 22 коп.

В удовлетворении требований о взыскании платы за сверхурочную работу – отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский областной суд в течение одного месяца с момента принятия судом решения в окончательной форме.

Судья:                                О.В. Каверина

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

01.10.2021г судья Красногорского городского суда <адрес> Каверина О.В, ознакомившись с материалами гражданского дела по иску ФИО1 к ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании платы за сверхурочную работу

У С Т А Н О В И Л :

08.09.2021г по данному делу принято решение, которым исковые требования ФИО1 удовлетворены частично, истец восстановлен на работе, в его пользу взыскана заработная плата за вынужденный прогул.

При этом, в резолютивной части решения судом допущены описки, указан период взыскания задолженности по заработной плате – с 29.04.2018г по 08.09.2021г и размер среднедневной заработной платы 3 647 руб 22 коп, а сумма взыскания - 3 038 134 руб 26 коп – не указана, также в определении не указано, что ФИО1 подлежит восстановлению в должности водителя именно ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ.

В силу ст. 200 ГПК РФ после объявления решения (определения) суд. принявший решение по делу, не вправе отменить или изменить его. Суд может по своей инициативе или по заявлению лиц, участвующих в деле, исправить допущенные в решении (определении) суда описки или явные арифметические ошибки.

Следует по инициативе суда исправить допущенные описки, указав подлежащую взысканию сумму и место работы, где истец восстановлен в должности.

Руководствуясь ст.ст. 200, 224-225 ГПК РФ, суд

О П Р Е Д Е Л И Л :

По делу по иску ФИО1 к ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании платы за сверхурочную работу исправить описки в резолютивной части решения суда, указав, что подлежащая взысканию заработная плата за вынужденный прогул за период с 29.04.2018г по 08.09.2021г исходя из размера среднедневной заработной платы 3 647 руб 22 коп, составляет 3 038 134 руб 26 коп, ФИО1 подлежит восстановлению в должности водителя ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ.

Резолютивную часть решения таким образом изложить:

«Исковые требования ФИО1 удовлетворить частично.

Признать недействительным приказ ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ от №лс от 28.04.2018г об увольнении ФИО1 незаконным.

Восстановить ФИО1 на работе в должности водителем автомобиля 1 класса в службе эксплуатации ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ.

Взыскать с ФГБУ «Автобаза №» Управления делами Президента РФ в пользу ФИО1 заработную плату за вынужденный прогул за период с 29.04.2018г по 08.09.2021г исходя из размера среднедневной заработной платы 3 647 руб 22 коп, - 3 038 134 руб 26 коп,

В удовлетворении требований о взыскании платы за сверхурочную работу – отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский областной суд в течение одного месяца с момента принятия судом решения в окончательной форме.

Судья:                                О.В. Каверина »

Определение может быть обжаловано в Московский областной суд в течение одного месяца с момента принятия судом решения в окончательной форме.

Судья:                                    О.В. Каверина

Печать карточки

опубликовано15.01.2021 13:36, изменено 18.03.2022 13:35

2006-2022 [«Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие»](https://sudrf.ru/)