



**ВОДОКАНАЛ**

**ЕКАТЕРИНБУРГСКОЕ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ  
ПРЕДПРИЯТИЕ  
ВОДОПРОВОДНО-  
КАНАЛИЗАЦИОННОГО ХОЗЯЙСТВА  
(МУП «ВОДОКАНАЛ»)**

Царская ул., д.4, г. Екатеринбург, 620075  
Тел.: (343) 371-50-95, факс: (343) 371-36-53  
E-mail: [info@vodokanalekb.ru](mailto:info@vodokanalekb.ru)  
[www.vodokanalekb.pf](http://www.vodokanalekb.pf)  
ОКПО 03301966, ОГРН 1036603485962  
ИНН/КПП 6608001915/667001001

25.04.2023 № 04-19/1159/22/7

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Седьмой кассационный суд общей юрисдикции  
Гражданское дело № 2-4030/2022  
(№ 33-674/2023)

Истец: Макаров [REDACTED]  
[REDACTED] 1959 г.р., место рождения: г. Дегтярск  
Свердловской области, ИНН 66630 [REDACTED]  
проживающий по адресу: Космонавтов пр.,  
д. [REDACTED] [REDACTED] Екатеринбург, 620135

Ответчик: Екатеринбургское муниципальное  
унитарное предприятие водопроводно-  
канализационного хозяйства

Юридический и фактический адрес:

Царская ул., д. 4 Екатеринбург 620075  
ИНН 6608001915 ОГРН 1036603485962

Государственная пошлина: 3000 руб. в  
соответствии с пп.9 п. 1 ст. 333.19 НК РФ

### **ДОПОЛНЕНИЕ**

#### **к кассационной жалобе на апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.01.2023**

В дополнение к кассационной жалобе на апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.01.2023 МУП «Водоканал» также сообщает:

Не соответствует действительности расчет вынужденного прогула, в соответствии с которым дни вынужденного прогула за период с 30.07.2022 по дату вынесения определения (10.01.2023) составляют 109 рабочих дней. В соответствии с производственным календарем для пятидневной рабочей недели в указанном периоде 111 рабочих дней, при этом в период с 12.08.2022 по 18.08.2022 Истец был временно нетрудоспособен и ему были оплачены дни временной нетрудоспособности, о чем он сообщал судам первой и апелляционной инстанции. Таким образом в периоде с 30.07.2022 по 10.01.2023, за исключением периода с 12.08.2022 по 18.08.2022 – 106 рабочих дней.

Довод суда апелляционной инстанции о несоразмерности вмененного Истцу взыскания по причине отсутствия дисциплинарных взысканий не состоятелен. Увольнение за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины является самостоятельной мерой дисциплинарного взыскания. Согласно пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, прогул является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником. Предоставленные ответчиком доказательства прямо свидетельствуют о недобросовестном отношении истца к труду, провоцированию конфликтных ситуаций во взаимоотношениях с коллегами, негативном отношении к коллегам и Предприятию.

На основании вышеизложенного, выводы суда апелляционной инстанции не соответствуют фактическим обстоятельствам по делу и имеющимся доказательствам, а также судом апелляционной инстанции допущено нарушение норм материального и процессуального права.

Руководствуясь вышеизложенным и ст.376-378, ст.379.7, ст.390 ГПК РФ,

ПРОШУ:

Отменить апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.11.2022, решение суда первой инстанции оставить в силе и прекратить производство по делу.

Приложение:

1. Копия доверенности представителя.

Представитель по доверенности



Е.А. Витенко