**Решение № 2-167/2018 2-167/2018~М-170/2018 М-170/2018 от 5 сентября 2018 г. по делу № 2-167/2018**

[Ижемский районный суд (Республика Коми)](https://sudact.ru/regular/court/cTISpDCYC8mc/)- Гражданские и административные

Дело 2-167/18

**Р Е Ш Е Н И Е**

Именем Российской Федерации

с.Ижма 05 сентября 2018 года

Ижемский районный суд Республики Коми в составе:

председательствующего судьи Пестрикова В.В.

при секретаре ФИО3

с участием прокурора Мештбаева А.К.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску: Желтухина Д.В. к Ануфриева А.Н. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, суд

**У С Т А Н О В И Л:**

Желтухина Д.В. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Ануфриева А.Н. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, утверждая, что на основании трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного между истцом и индивидуальным предпринимателем Ануфриева А.Н. , истец принята на работу на должность продавец-кассир в магазин «Атлант», расположенный по адресу: Республика Коми, Ижемский район, д.Диюр, <адрес>. Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ истец уволена с работы на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ за многократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул). Считая увольнение не законным, поскольку прогулов не совершала, на момент увольнения являлась беременной и при увольнении работодателем был нарушен порядок увольнения, истец просит признать приказ о её увольнении по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ незаконным, восстановить на работе в должности продавец-кассир в магазин «Атлант» с ДД.ММ.ГГГГ, взыскать с ответчика среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, в качестве компенсации морального вреда 10.000 рублей, расходы по составлению искового заявления 2.000 рублей.

В судебном заседании истец Желтухина Д.В. на исковых требованиях настаивает, пояснив, что на момент увольнения с работы состояла на учете по беременности и увольнение с работы за прогул считает не законным. По согласованию с ответчиком с ДД.ММ.ГГГГ она находилась в отпуске. Предъявленный ей иск о восстановлении на работе не связан с иском по которому заключено мировое соглашение.

Ответчик Ануфриева А.Н. исковые требования не признала, пояснив, что истец допустила прогулы, о том, что состоит на учете по беременности не сообщила и её увольнение является законным.

Представитель ответчика ФИО5 доводы ответчика поддержал, пояснив, что по ранее рассмотренному делу судом утверждено мировое соглашение, обстоятельства установленные которым обязательны для суда. В акте об отсутствии на рабочем месте дата составления акта ДД.ММ.ГГГГ является опиской. Истец принята на работу с ДД.ММ.ГГГГ и трудовой отпуск не мог быть ей предоставлен ранее чем через шесть месяцев.

Суд, заслушав истца Желтухина Д.В., ответчика Ануфриева А.Н. , представителя ответчика ФИО5, заключение помощника прокурора Ижемского района Республики Коми Мештбаева А.К., полагавшего исковые требования подлежащими удовлетворению, а истец Желтухина Д.В. восстановлению на работе и исследовав материалы дела приходит к следующему.

В соответствии со ст.[1 ГК РФ](https://sudact.ru/law/gk-rf-chast1/razdel-i/podrazdel-1/glava-1/statia-1/) гражданское законодательство основывается на признании равенства участников регулируемых им отношений, неприкосновенности собственности, свободы договора, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела, необходимости беспрепятственного осуществления гражданских прав, обеспечения восстановления нарушенных прав, их судебной защиты.

Согласно частью 3 статьи [37 Конституции](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#IOoyCCMDf6VT) РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Как установлено судом, на основании трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного между истцом Желтухина Д.В. и индивидуальным предпринимателем Ануфриева А.Н. истец Желтухина Д.В. принята на работу на должность продавец-кассир в магазин «Атлант» по адресу: Республика Коми, Ижемский район, д.Диюр, <адрес>.

Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ истец уволена с работы на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ за грубое нарушение трудовых обязанностей (прогулы).

Считая увольнение не законным, поскольку прогулов не допускала, состоит на учете по беременности и при увольнении нарушен порядок истец обратилась в суд с данным иском.

В силу положений подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем за совершение прогула, то есть отсутствия 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).

Статьей [77](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) Трудового кодекса РФ предусмотрены общие основания расторжения трудового договора, при этом пунктом 4 указанной статьи установлено, что увольнение по статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) относится к увольнению по инициативе работодателя, аналогичное положение предусмотрено пунктом 6 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/).

Согласно Конвенции Международной организации труда N 183 "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства" (заключена в <адрес> ДД.ММ.ГГГГ) защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В Трудовом Кодекса Российской Федерации содержатся нормы, закрепляющие для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими его нормами, регламентирующими расторжение трудового договора.

Так, в соответствии с частью 1 статьи [261 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-41/statia-261/) расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Эта норма, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от ДД.ММ.ГГГГ №-П, является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями [7](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-04031998-n-33-fz-o/glava-iii/statia-7/) (часть 2) и [38](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#2zJoIb4RoOm5) (часть 1) Конституции Российской Федерации.

При этом Конституционным Судом Российской Федерации в указанном Постановлении констатировано, что в случае однократного грубого нарушения беременной женщиной своих обязанностей она может быть привлечена к дисциплинарной ответственности с применением иных дисциплинарных взысканий, помимо увольнения.

Таким образом, из буквального толкования части 1 статьи [261](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-41/statia-261/) Трудового кодекса РФ следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме единственного исключения - ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При этом названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

Данное толкование приведенных нормативных положений согласуется с разъяснениями, содержащимися в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», в пункте 25 которого обращено внимание судов на то, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Как видно из справки Красноборской врачебной амбулатории ГБУЗ РК «Ижемская центральная районная больница» от ДД.ММ.ГГГГ на момент увольнения с работы истец состояла на диспансерном учете по беременности.

Согласно справки Красноборской врачебной амбулатории ГБУЗ РК «Ижемская центральная районная больница» от ДД.ММ.ГГГГ истец состоит на диспансерном учете с диагнозом: беременность 28 недель.

Исходя из того, что на момент увольнения с работы истец была беременна, последняя не могла быть уволена по инициативе работодателя, следовательно ее увольнение с работы и приказ об увольнении является не законными.

В силу статьи [394](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения незаконным, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Поскольку увольнение истца с работы признается судом не законным, исковые требования истца о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении на работе в должности продавец-кассир в магазине «Атлант» с ДД.ММ.ГГГГ подлежат удовлетворению.

Согласно пункту 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922, средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Последним днем работы истца в силу статьи [77](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) Трудового кодекса РФ признается день увольнения - ДД.ММ.ГГГГ. Таким образом, количество дней вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (день вынесения решения о восстановлении на работе) при установленной истцу трудовым договором пятидневной рабочей неделе составляет 32 рабочих дня.

Согласно статьи [139](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-139/) Трудового кодекса Российской Федерации во всех случаях для расчета среднего заработка во внимание принимается средний дневной заработок, рассчитанный по правилам, установленным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922.

Как видно из материалов дела и табелей учета рабочего времени за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ истцом отработано 72 рабочих дня.

Согласно справки о заработной плате, справки 2-НДФЛ, расходных кассовых ордеров, расписки и определения Ижемского районного суда от ДД.ММ.ГГГГ об утверждении мирового соглашения фактически начисленная и выплаченная за этот период заработная плата составила <данные изъяты>.

Таким образом, средний дневной заработок истца составляет <данные изъяты>

За период вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (32 рабочих дня) средний заработок составит сумму в размере <данные изъяты>

В виду признания приказа об увольнении не законным и восстановлении на работе с ответчика подлежит взысканию в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере <данные изъяты>.

В соответствии со ст.[237](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-237/) Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размере определенном соглашением сторон трудового договора, а в случаях возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно ст.[1101 ГК РФ](https://sudact.ru/law/gk-rf-chast2/razdel-iv/glava-59/ss-4_5/statia-1101/) компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме, при определении размера компенсации должны учитываться требования разумности и справедливости.

Суд считает, что в результате незаконного увольнения истцу Желтухина Д.В. действительно был причинен моральный вред (нравственные страдания), поскольку истец будучи беременной лишилась работы, переживала по поводу увольнения.

При определении размера подлежащего возмещению морального вреда, с учетом требований разумности и справедливости, обстоятельств дела, степени причиненных нравственных страданий, в целях обеспечения реальности исполнения решения суда и его справедливости и руководствуясь разъяснениями Пленума Верховного суда РФ, содержащимися в Постановлении № 10 от 20.12.1994 года (с последующими изменениями и дополнениями) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», суд находит необходимым определить размер компенсации морального вреда подлежащего взысканию с ответчика в размере 5.000 рублей.

На основании ст.[396](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-396/) Трудового кодекса РФ решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

Доводы ответчика и ее представителя, что истец не сообщила о своей беременности, допустила прогулы, а так же, что по ранее рассмотренному спору судом утверждалось мировое соглашение, в связи с чем истец не вправе требовать выплаты денежных средств не могут быть признаны обоснованными и повлиять на принимаемое судом решение, поскольку отсутствие у работодателя информации о беременности работника не свидетельствует о законности увольнения. В предъявленном иске, истец просит взыскать с ответчика денежные средства связанные с её незаконным увольнением и вынужденным прогулом. Указанные исковые требования не связаны с исковыми требованиями по гражданскому делу №, в котором истец оспаривала и просила взыскать задолженность по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ.

Кроме того, как видно из акта об отсутствии на работе, который составлен ДД.ММ.ГГГГ, работодатель указывает, что истец отсутствовала на рабочем месте с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ и данный акт от ДД.ММ.ГГГГ указан так же в качестве основания к увольнению, что ставит под сомнение изложенные в нем факты, поскольку как следует из расходного кассового ордера от ДД.ММ.ГГГГ истцу Желтухина Д.В. выплачен аванс за июнь 2018 года в размере 10.000 рублей, что указывает на то, что работодатель выплачивая работнику аванс мер к продолжению ей трудовой деятельности либо оформлению прогулов не принял и может являться подтверждением доводов истца о согласовании ей с работодателем дней предоставления отпуска.

В соответствии со ст.[193](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statia-193/) Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

При изучении материалов дела судом установлено, что уведомление представить письменное объяснение истцу вручено ДД.ММ.ГГГГ, то есть в день увольнения. Акт об отказе истцом дать письменное объяснение работодателем не составлялся и в этот же день издан приказ об увольнении. Так как истец была уволена, в том числе и за прогул ДД.ММ.ГГГГ, по поводу которого письменного объяснения не давала, суд считает при увольнении за прогул ответчиком был нарушен порядок увольнения. Представленное же ответчиком письменное объяснение истца от ДД.ММ.ГГГГ дано истцом по поводу отсутствия на рабочем месте с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ и не свидетельствует о том, что вручив истцу ДД.ММ.ГГГГ уведомление с требованием дать объяснение по поводу отсутствия на рабочем месте с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ ответчик располагая соответствующим письменным объяснением, в том числе и за прогул ДД.ММ.ГГГГ издал соответствующий приказ об увольнении.

То, что по утверждению представителя ответчика трудовой отпуск может быть предоставлен не ранее 6 месяцев после начала трудовой деятельности, при отсутствии у работодателя утвержденного им графика отпусков, по согласованию с работодателем, не исключает предоставление отпуска ранее указанного выше шестимесячного срока.

Иных доводов и доказательств, которые могли бы повлиять на принимаемое судом решение ответчиком не представлено.

В соответствии со статьей [98 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-98/), стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы. К судебных расходам в соответствии с частью 1 статьи [88 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-88/) отнесены государственная пошлина и издержки связанные с рассмотрением дела.

По письменному ходатайству стороны суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

При обращении в суд за подготовку искового заявления и оказание правовых услуг, истцом понесены расходы в размере 2.000 рублей, что подтверждается квитанцией на оказание правовых услуг № от ДД.ММ.ГГГГ.

Поскольку понесенные истцом расходы и их связь с конкретным делом подтверждается представленными суду доказательствами, учитывая сложность дела, объем оказанных и частичное удовлетворение иска в части компенсации морального вреда, с учетом требований разумности, суд считает возможным взыскать с ответчика понесенные истцом расходы по оказанию юридических услуг представителем по составлению искового заявления в размере 1.000 рублей.

Удовлетворяя исковые требования, государственная пошлина от уплаты которой истец был освобожден, подлежит взысканию с ответчика в доход местного бюджета на основании ст.[103 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-103/) и ст.[61.1](https://sudact.ru/law/bk-rf/chast-ii/razdel-ii/glava-9/statia-61.1_1/) Бюджетного кодекса РФ.

Руководствуясь ст.[194](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-194/)-[199 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-199_1/), суд

**Р Е Ш И Л:**

Исковые требования Желтухина Д.В. удовлетворить.

Признать приказ № от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении Желтухина Д.В. на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса РФ незаконным.

Восстановить Желтухина Д.В. с ДД.ММ.ГГГГ на работе в должности продавец-кассир магазина «Атлант» индивидуального предпринимателя Ануфриева А.Н.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Ануфриева А.Н. в пользу Желтухина Д.В. среднюю заработную плату за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере <данные изъяты>.

Взыскать с индивидуального предпринимателя Ануфриева А.Н. в пользу Желтухина Д.В. в качестве компенсации морального вреда 5.000 рублей.

Взыскать индивидуального предпринимателя Ануфриева А.Н. в пользу Желтухина Д.В. расходы по оказанию юридических услуг по подготовке искового заявления в размере 1.000 рублей.

Взыскать с Ануфриева А.Н. в доход бюджета муниципального района «Ижемский» государственную пошлину в размере 1.475 рублей 71 копейка.

Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Верховный суд Республики Коми в течение одного месяца с момента вынесения, через Ижемский районный суд Республики Коми.

Судья: В.В.Пестриков