**Решение № 2-6185/2016 2-6185/2016~М-5345/2016 М-5345/2016 от 31 августа 2016 г. по делу № 2-6185/2016**

[Ленинский районный суд г. Новосибирска (Новосибирская область)](https://sudact.ru/regular/court/xLcu0HZfSqZf/)- Гражданское

Суть спора: 2.029 - Споры, возникающие из трудовых правоотношений -> Дела о восстановлении на работе, государственной... -> в связи с увольнением по инициативе работодателя ( ст.71, 81 ТК РФ)

Дело 2-6185/2016

**РЕШЕНИЕ**

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
  
31 августа 2016 года город Новосибирск  
  
Ленинский районный суд г. Новосибирска  
  
в составе судьи Лисюко Е.В.,  
  
при секретаре судебного заседания Гулевич И.А.,  
  
с участием прокурора Латыповой И.С.,  
  
с участием истца Белоусовой И.В.,  
  
представителя ответчика Русакова А.Н., Константинова Д.Д.,  
  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Белоусовой И.В. к обществу с ограниченной ответственностью «МС Антикор» о признании увольнения незаконным, восстановлении в должности, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

**у с т а н о в и л:**

Белоусова И.В. обратилась с указанным иском, просила признать ее увольнение по ч. 4 ст. [77](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) Трудового кодекса РФ незаконным, восстановить ее в должности инженера по контролю и качеству, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула в размере 25 908,97 руб., а также моральный вред 100 000 руб. и судебные расходы, понесенные в связи с подачей иска в размере 13 200 руб.  
  
В обоснование заявленных требований указала, что с 24.03.2014 состояла в трудовых отношения с ответчиком в должности инспектора по визуальному и измерительному контролю качества окрасочных работ. 01.06.2016 была переведена в отдел контроля и качества на должность инженера по контролю и качеству. Согласно приказу № 42-ув от 22.06.2016 ее уволили по ч. 4 ст. [77](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) Трудового кодекса РФ.  
  
Полагала свое увольнение незаконным, т.к. на момент увольнения она находилась в состоянии беременности, о чем уведомила работодателя. Незаконным увольнением ей доставлены моральные и нравственные страдания.  
  
В судебном заседании истица требования и доводы, изложенные в иске, поддержала.  
  
Представители ответчика в судебном заседании возражали против удовлетворения иска, указывая, что 15.06.2016 Белоусова И.В. была привлечена к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. 19.06.2016 директором было устно предложено истице ехать в командировку, однако она ответила отказом, мотивируя состоянием беременности. Поскольку и ранее истица неоднократно ненадлежащим образом исполняла должностные обязанности, было принято решение о ее увольнении.  
  
Заслушав истицу, представителей ответчика, заключение прокурора, полагавшего необходимым восстановить истицу на работе, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующим выводам.  
  
Судом установлено, что Белоусова И.В. 24.03.2014 была принята в ООО «МС Антикор» в производственный отдел на должность инспектора по визуальному и измерительному контролю качества окрасочных работ с тарифной ставкой (окладом) и районным коэффициентом 10 500 руб. на основании трудового договора от 24.03.2014. Трудовой договор заключен с истицей на срок до 24.03.2015, впоследствии трудовые отношения продолжены, истице установлен полный рабочий день, выходные дни – суббота, воскресенье, а также ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 дней.  
  
01.06.2016 Белоусова И.В. была переведена в отдел контроля качества на должность инженера по контролю и качеству.  
  
На основании приказа генерального директора от 22.06.2016 № 23 ФИО1 уволена по п.4 ст.[77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/).  
  
23.06.2016 Белоусова И.В. ознакомлена с приказом об увольнении, ей была вручена трудовая книжка.  
  
В соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при увольнении по инициативе работодателя на него возлагается обязанность по доказыванию наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка расторжения трудового договора.  
  
Пункт 4 части первой ст. [77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/) в качестве общего основания прекращения трудового договора указывает его расторжение по инициативе работодателя.  
  
Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен в ст. [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/), однако в приказе об увольнении работодатель не привел оснований для увольнения, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, что является нарушением порядка увольнения.  
  
Согласно Конвенции Международной организации труда N 183 "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства" (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества (преамбула).  
  
В Трудовом кодексе 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 первой ст. [261 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-41/statia-261/) запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации.  
  
Эта норма, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 6 декабря 2012 г. N 31-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 с ч. 2 ст. [7](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-04031998-n-33-fz-o/glava-iii/statia-7/) и ч. 1 ст. [38 Конституции](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#2zJoIb4RoOm5) Российской Федерации.

При этом Конституционным Судом Российской Федерации в указанном Постановлении констатировано, что и в случае 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 первой ст. [261 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-41/statia-261/) следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме единственного исключения - ликвидации организации. 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. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", в п. 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.  
  
Из справки ГБУЗ НСО «Городская поликлиника № 2» от 21.06.2016, представленной в материалы дела, следует, что Белоусова И.В. находится в состоянии беременности.  
  
Следовательно, увольнение Белоусовой И.В. 22.06.2016, по инициативе работодателя, является незаконным, в связи с чем она подлежит восстановлению на работе в должности инженера по контролю и качеству в финансово-экономическое подразделение, отдел контроля и качества с 23.06.2016.  
  
В соответствии со ст. [234](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-234/) Трудового кодекса Российской Федерации, 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 отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.  
  
Вместе с тем, проверив представленный истицей расчет, суд находит его неверным, поскольку доказательств получения заработной платы в размере 30 000 руб. истцом не представлено.  
  
Как видно из условий трудового договора, приказа о приеме на работу, справок 2 НДФЛ истице установлен оклад в размере 8 400 руб. и районный коэффициент 2 100 руб.  
  
За 12 календарных месяцев, предшествующих увольнению, истице выплачено 106 311,45 руб. Всего за указанный период истица отработала 297,92 дня, таким образом, ее среднедневной заработок составил 356,85 руб. Соответственно за период вынужденного прогула с 23.06.2016 по день вынесения решения суда (50 рабочих дней) подлежит оплате 17 842,5 руб. (356,85 х50дн.).  
  
В силу ч. 9 ст. [394](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) Трудового кодекса РФ, 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 этой компенсации определяется судом.  
  
При определении размера компенсации морального вреда суд, руководствуясь принципом разумности, целесообразности и обоснованности, а также соотношением степени нравственных страданий последствиям нарушенных трудовых прав полагает возможным определить компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей, частично удовлетворив иск в указанной части.  
  
Согласно ст. [396](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-396/) Трудового кодекса РФ, решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению.  
  
Разрешая требование о взыскании расходов на оплату услуг представителя, суд исходит из следующего.  
  
Согласно статье [100](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-100/) Гражданского процессуального кодекса РФ, разъяснениям, содержащимся в пункте 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» от 21.01.2016 № 1, расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, взыскиваются судом с другого лица, в разумных пределах пропорционально удовлетворенным требованиям.  
  
Истица просит взыскать с ответчика расходы на оплату услуг представителя в размере 13 200 рублей.  
  
В подтверждение понесенных истцом расходов в суд представлены: копия договора об оказании юридических услуг от 27.06.2016; квитанции об оплате на сумму 13 200 руб., акт выполненных работ от 29.06.2016.  
  
Оценивая разумность и обоснованность заявленных к взысканию расходов на оплату услуг представителя, суд учитывает, что 13 200 руб. оплачено истицей не только составление искового заявления в суд и консультацию юриста, но и составление: претензии работодателю, жалобы в прокуратуру (2 шт.), жалобы в ГИТ. Поскольку составление иных документов, кроме искового заявления не имеет отношения к обращению истца в суд, суд полагает, что судебные расходы на оплату услуг представителя могут быть взысканы только за консультацию и составление искового заявления, что составит 4400 руб. (13200/6х2) и не превышает разумные пределы.

Учитывая, что материальные требования истца удовлетворены на 68%, судебные расходы подлежат взысканию с ответчика в размере 2 992 руб. (4400х68%).  
  
В связи с удовлетворением иска, в силу статьи [103](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-103/) Гражданского процессуального кодекса РФ с ответчика надлежит взыскать государственную пошлину, от уплаты которой истец был освобожден, в сумме 1313,7 руб. (713,7 за требования имущественного характера и 600 руб. по требованиям неимущественного характера).  
  
На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. [194](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-194/)-[198 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-198/), суд

**р е ш и л:**

иск Белоусовой И.В. удовлетворить частично.  
  
Признать увольнение Белоусовой И.В. незаконным, восстановить Белоусову И.В. в должности инженера по контролю и качеству в финансово-экономическое подразделение, отдел контроля и качества ООО «МС Антикор» с 23.06.2016.  
  
Взыскать в пользу Белоусовой И.В. с ООО «МС Антикор» в счет оплаты вынужденного прогула за период с 23.06.2016 по 31.08.2016 -17 842,5 руб., компенсацию морального вреда 10 000 руб., судебные расходы 2 992 руб.  
  
Взыскать с ООО «МС Антикор» в доход бюджета государственную пошлину в размере 1313,7 руб.  
  
Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.  
  
Решение может быть обжаловано и опротестовано в Новосибирский областной суд в течение одного месяца.  
  
Судья (подпись) Лисюко Е.В.