

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда в составе:

председательствующего судьи Бекловой Ж.В.,

судей Мариуца О.Г., Мизюлина Е.В.,

при секретаре Крохиной И.Н.,

рассмотрев в открытом судебном заседании 19 февраля 2018 года апелляционную жалобу Морозовой И.В. и апелляционное представление Одинцовского городского прокурора на решение Одинцовского городского суда Московской области от 25 октября 2017 года по гражданскому делу по иску Морозовой М.В. к ООО «Источник здоровья» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда,

заслушав доклад судьи Бекловой Ж.В.,

объяснения представителя ответчика,

заключение помощника Московского областного прокурора Ганцевой С.В., полагавшей решение подлежащим отмене,

УСТАНОВИЛА:

Морозова И.В. обратилась в суд с иском к ООО «Источник здоровья» о восстановлении на работе в должности провизора аптечного пункта №28, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании невыплаченной заработной платы в размере 30 258 руб. 18 коп., компенсации морального вреда в размере 10 000 рублей.

Требования мотивировала тем, что с 20 октября 2016 года работала в должности провизора аптечного пункта №28. Указанное место работы являлось для неё работой по совместительству на 0,5 ставки.

На её иждивении находится дочь Морозова Ксения, 28 января 2016 года рождения.

20 июня 2017 года работодатель вручил ей извещение о расторжении трудового договора на основании ст.288 Трудового кодекса РФ, в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Приказом от 5 июля 2017 года трудовой договор с ней расторгнут на основании ст.288 Трудового кодекса РФ.

Считает увольнение по указанному основанию незаконным, поскольку в соответствии с гарантиями, предусмотренными ч.4 ст.261 Трудового кодекса РФ она не

могла быть уволена. Незаконным увольнением ей были причинены нравственные страдания.

Кроме того, работодатель не выплатил заработную плату за работу в июне 2017 года, когда она работала полный день, подменяя отсутствующего сотрудника.

Ответчик не возражал в удовлетворении иска в части взыскания невыплаченной заработной платы в размере 30 258 руб. 18 коп. и компенсации морального вреда. В остальной части иск не признал.

Решением Одинцовского городского суда от 25 октября 2017 года иск удовлетворен частично. В пользу истца взыскана заработная плата в размере 30 258 руб. 18 коп. и компенсация морального вреда в размере 5000 рублей. В удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

С решением в части отказа в удовлетворении иска не согласились Морозова И.В. и Одинцовский городской прокурор.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления, выслушав объяснения представителя ответчика, судебная коллегия приходит к следующему.

Основания для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке предусмотрены ст.330 ГПК РФ.

В соответствии со ст.195 ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным.

Решение суда является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (ч.1 ст.1, ч.3 ст.1 ГПК РФ). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст.55, 59-61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Согласно ст.196 и 198 ГПК РФ при принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены, и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению. В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом, доказательства, на которых основаны

выводы суда об этих обстоятельствах, доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства, законы, которыми руководствовался суд.

Указанным требованиям решение суда первой инстанции в обжалованной части не соответствует.

Как установлено судом и подтверждается материалами дела, Морозова И.В. в браке с Морозовым А.В. имеет дочь Морозову Ксению, 28 января 2016 года рождения.

Морозова И.В. с 20 октября 2016 года состояла с ООО «Источник здоровья» в трудовых отношениях, работала в должности провизора аптечного пункта №28. С ней был заключен трудовой договор о работе по совместительству на 0,5 ставки.

20 июня 2017 года работодатель вручил Морозовой И.В. извещение о расторжении трудового договора на основании ст.288 Трудового кодекса РФ, в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Приказом от 5 июля 2017 года трудовой договор с истцом расторгнут на основании ст.288 Трудового кодекса РФ.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции пришел к выводу о законности увольнения истца и соблюдении работодателем порядка расторжения трудового договора, предусмотренного статьей 288 Трудового кодекса РФ.

Однако, с таким выводом суда первой инстанции судебная коллегия согласиться не может, исходя из следующего.

Статьей 261 Трудового кодекса РФ предусмотрены гарантии лиц с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, в частности в части четвертой настоящей статьи содержится запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п.29 постановления от 28 января 2014 года №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъяснил, что при расторжении трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями и несовершеннолетними, работающими по совместительству (за исключением лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по смыслу ст.287 Трудового кодекса РФ на них распространяются в полном объеме гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Суд первой инстанции не принял во внимание, что Морозова И.В. на момент увольнения являлась матерью малолетнего ребенка, не достигшего трёх лет. Соответственно, на нее распространялись гарантии для лиц с семейными обязанностями, предусмотренные при расторжении трудового договора.

Довод представителя ответчика о том, что увольнение по основанию, предусмотренному ст.288 Трудового кодекса РФ, не является увольнением по инициативе работодателя, судебная коллегия находит несостоятельным.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены ст.81 Трудового кодекса РФ.

Так, пункт 14 части первой указанной статьи в качестве оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусматривает иные случаи, установленные настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

К такому случаю законодатель относит основание, предусмотренное ст.288 Трудового кодекса РФ, поскольку именно работодатель самостоятельно принимает решение принять на работу по трудовому договору основного работника, что является причиной для расторжения трудового договора с работником-совместителем. Увольнение такого работника происходит по воле работодателя.

При таких обстоятельствах расторжение трудового договора с Морозовой И.В. и ее увольнение по указанному выше основанию произведено ответчиком с нарушением требований ч.4 ст.261 Трудового кодекса РФ, что влечет за собой признание увольнения истца незаконным и ее восстановление на работе на условиях совместительства.

Учитывая изложенное в настоящем определении, судебная коллегия, отменяя решение суда первой инстанции, постановляет новое решение об удовлетворении требований истца о восстановлении на работе.

Согласно ч.2 ст.394 Трудового кодекса РФ 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.

Поскольку судебная коллегия признала обоснованность заявленных требований в части восстановления на работе, удовлетворению подлежат требования о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Средний дневной заработок истца составляет 659 руб. 17 коп. В пользу истца надлежит взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 6 июля 2017 года по 19 февраля 2018 года в размере 102 830 руб. 52 коп. (659,17 x 156).

В соответствии с ч.9 ст.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.

Учитывая, что действиями работодателя, связанными с незаконным увольнением, истцу причинены нравственные страдания, с ответчика подлежит взысканию денежная компенсация морального вреда, которую с учетом характера и продолжительности нарушения прав истца, требований разумности и справедливости судебная коллегия считает возможным определить в размере 5000 рублей.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Одинцовского городского суда Московской области от 25 октября 2017 года в обжалованной части – в части отказа в удовлетворении исковых требований Морозовой М.В. к ООО «Источник здоровья» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отменить. В отмененной части постановить новое решение.

Восстановить Морозову И.В. на работе в должности провизора аптечного пункта №28 ООО «Источник здоровья» с 6 июля 2017 года.

Взыскать с ООО «Источник здоровья» в пользу Морозовой И.В. заработную плату за время вынужденного прогула с 6 июля 2017 года по 19 февраля 2018 года в размере 102 830 руб. 52 коп., компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей.

Взыскать с ООО «Источник здоровья» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 3556 руб. 61 коп.

Апелляционную жалобу Морозовой И.В. и апелляционное представление Одинцовского городского прокурора удовлетворить.

Председательствующий

Судьи