

**ЛЕНИНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ**

**Именем Российской Федерации**

**РЕШЕНИЕ**

**от 23 сентября 2021 г. по делу N 2-4139/2021**

26RS0002-01-2021-005758-94

Ленинский районный суд города Ставрополя Ставропольского края в составе:

председательствующего судьи Федорова О.А.

при секретаре Б.

с участием

истца М.А.ВА.

представителя ответчика Г.

прокурора Муравьевой М.К.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску М.А.ВА. к Государственной инспекции труда в Ставропольском крае о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

установил:

М.А.ВА. обратилась в суд с иском, в котором просила суд признать незаконным увольнение и восстановить на работу (государственную гражданскую службу) в ГИТ в СК в должность главного государственного инспектора труда отдела государственного контроля (надзора) по вопросам соблюдения законодательства о труде; взыскать средний заработок за время вынужденного прогула за период с 01 апреля 2021 по день восстановления на работе.

В обоснование заявленных требований истица указала, что была согласно служебного контракта от 20 марта 2015 N 152 принята на должность государственного инспектора труда отдела правового надзора и контроля государственной инспекции труда в Ставропольском крае. Дополнительным соглашением от 01 апреля 2020 к служебному контракту была назначена на должность главного государственного инспектора руда отдела государственного контроля (надзора) по вопросам соблюдения законодательства о труде ГИТ в СК. Приказом от 25 марта 2021 она была уволена с государственной гражданской службы. Увольнение считает незаконным, поскольку на момент увольнения истица была беременна. В восстановлении в должности главного государственного инспектора ГИТ в СК отказано ввиду отсутствия должности в штатном расписании и не сообщение факта беременности до увольнения.

В судебном заседании истец М.А.ВА. исковые требования поддержала по основаниям, изложенным в иске, и просила их удовлетворить. Также заявила ходатайство о восстановлении срока на обращение в суд за разрешением трудового спора.

Представитель ответчика Г. исковые требования не признала, просила в удовлетворении иска отказать по причине пропуска истцом срока на обращение в суд.

Суд, выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, выслушав

заклучение помощника прокурора Ленинского района г. Ставрополя, полагавшей, что иск подлежит удовлетворению, оценив представленные доказательства, пришел к выводу, что иск подлежит удовлетворению по следующим основаниям.

В ходе судебного разбирательства на основании письменных доказательств установлено, что М.А.ВБ. на основании служебного контракта N 152 от 20 марта 2015 года принята на должность государственного инспектора труда отдела правового надзора и контроля ГИТ в СК.

Дополнительным соглашением к служебного контракту о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации от 20 марта 2015 года N 152 М.А.ВА. была назначена на должность главного государственного инспектора труда отдела государственного контроля (надзора) по вопросам соблюдения законодательства о труде ГИТ в СК.

Согласно приказа от 25 марта 2021 N 13-ЛС М.А.ВА. уволена с государственной гражданской службы 31 марта 2021, действие служебного контракта от 20 марта 2015 N 152 прекращено по сокращению должностей государственной гражданской службы, п. 8.2 ч. 1 ст. 37 Федерального закона N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (по инициативе представителя нанимателя).

Согласно сведениям, приведенным в справке врача ГБУЗ СК "СККППЦ N 1" от 08 мая 2021 года, на момент увольнения М.А.ВА. была беременна, данный факт не оспаривался ответчиком.

Согласно ст. 73 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом.

Согласно ч. 6 ст. 11 ТК РФ особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с этим кодексом.

Поскольку особенности труда беременных женщин при прохождении службы в органах внутренних дел специальным законодательством не определены, то к данным отношениям применяются нормы трудового законодательства, в частности ст. 261 ТК РФ о гарантиях беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.

В силу ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Согласно Конвенции Международной организации труда N 183 "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства" (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 года) защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В пункте 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" разъяснено, 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.

При таких обстоятельствах, увольнение М.А.ВА. нельзя признать законным, в связи с чем суд признает незаконным приказ руководителя Государственной инспекции труда в Ставропольском крае N 13-лс от 25 марта 2021 года о прекращении действия служебного контракта и увольнении М.А.ВА. с государственной гражданской службы.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Доводы ответчика о том, что в настоящее время должность, которую ранее занимала истица, сокращена, не свидетельствуют о наличии оснований для отказа в иске. В силу ст. 394 ТК РФ работник должен быть восстановлен на прежней работе, соответственно истица подлежит восстановлению на прежней работе, в занимаемой на момент увольнения должности.

Также ст. 394 ТК РФ предусмотрено, что орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Согласно ст. 234 ТК РФ 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 (абз. 2).

Как разъяснено в п. 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

В силу ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

С учетом даты вынесения настоящего решения о восстановлении на работе, время вынужденного прогула составляет 123 рабочих дня, в период с 01 апреля 2021 года по 23 сентября 2021 года.

Истицей составлен расчет среднего дневного заработка, согласно которому он составляет 3073, 76 рублей. Произведенный истицей расчет арифметически верен, соответствует сведениям, содержащимся в представленных суду справках и расчетных листках, выполнен в соответствии с вышеуказанными требованиями закона, ответчиком не оспорен.

Таким образом, средний заработок за период вынужденного прогула составляет 123

\* 3073, 76 = 378 072, 48.

Судом исследован расчетный листок за март 2021 года, по которому с учетом пояснений сторон установлено, что при увольнении истице было выплачено выходное пособие в размере 106 095, 42 + 35 365, 14 = 141 460, 56 рублей.

Поскольку при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок в размере 378 072, 48 - 141 460, 56 = 236 611,92 рублей.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1, 2 и 3 ст. 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом (ч. 4 ст. 392 ТК РФ).

Ответчик, возражая против заявленных требований, заявил о пропуске истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Истец заявил ходатайство о восстановлении данного срока.

Разрешая данный вопрос, суд исходит из следующего.

С приказом об увольнении истица была ознакомлена 26 марта 2021 года.

Исковое заявление было направлено истицей в суд 30 июля 2021 года, то есть с пропуском установленного законом месячного срока.

В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Исходя из требований ч. 4 ст. 198 ГПК РФ обстоятельства, касающиеся причин пропуска работником срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и их оценка судом должны быть отражены в решении.

Из данных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работникам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведенный в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Соответственно, с учетом положений ст. 392 ТК РФ в системной взаимосвязи с требованиями ст. 2 (задачи гражданского судопроизводства), 67 (оценка доказательств) и 71 (письменные доказательства) ГПК РФ, оценивая, является ли то или иное

обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении работнику пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

В соответствии со справкой N 2479 ГБУЗ СК "СККППЦ N 1" истица с 19 мая 2021 года была поставлена на "Д" учет по беременности.

Таким образом, истица узнала о том, что на момент увольнения она была беременна, не позднее указанного дня.

04 июня 2021 года истица получила справку, подтверждающую беременность, и в этот же день обратилась в ГИТ в СК с заявлением о восстановлении на работе, приложив к нему данную справку, что подтверждается отметкой на копии заявления, находящемся в распоряжении истицы.

02 июля 2021 года работодателем был дан ответ на данное заявление, согласно которому восстановить истицу на работе не представляется возможным, в том числе в связи с отсутствием в штатном расписании должности государственного инспектора труда отдела государственного контроля (надзора) по вопросам соблюдения законодательства о труде Государственной инспекции труда. Истица пояснила, что получила данный ответ по электронной почте в этот же день.

Таким образом, истица узнав о незаконности своего увольнения и получив подтверждающий данный факт документ, сразу же обратилась к работодателю с соответствующим заявлением, вследствие чего у нее возникли правомерные ожидания, что ее права будут восстановлены во внесудебном порядке.

После получения отрицательного ответа на свое заявление истица в разумный срок, не превышающий одного месяца, обратилась в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Также суд учитывает, что согласно Конституции Российской Федерации в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (статья 7); материнство и детство, семья находятся под защитой государства (статья 38, часть 1); гарантируется право на заботу о детях и их воспитание (статья 38, часть 2).

В соответствии с пояснениями истицы, на приеме у врача 04 июня 2021 года после проведения медицинских обследований она узнала о ряде своих диагнозов, что подтверждается листом заключительных диагнозов из обменной карты.

По рекомендации врача, в связи с плохим самочувствием, связанным с беременностью, отрицательными диагнозами, истица 05 июня 2021 года уехала на лечение в г. Кисловодск.

С 07 июня 2021 года по 02 июля 2021 года истица находилась на амбулаторном лечении в санатории им. Г.К. Орджоникидзе, что подтверждается эпикризом от 02 июля 2021 года.

С 05 июля 2021 года по 23 июля 2021 года истица находилась на амбулаторном лечении в ООО санаторий "Колос", что подтверждается соответствующей справкой от 23 июля 2021 года.

Таким образом, после получения сведений о своей беременности, приоритетными обязанностями для истицы являлись защита ее здоровья и сохранение беременности.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу о том, что срок на обращение в суд истицей пропущен при наличии уважительных причин, в связи с чем подлежит восстановлению.

При этом суд также полагает, что отказ в удовлетворении исковых требований только лишь в связи с пропуском срока при всех вышеприведенных обстоятельствах противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены в статье 2 ГПК РФ, создает препятствия для защиты трудовых прав истицы.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194 - 198 ГПК РФ, суд

решил:

исковые требования М.А.ВА. - удовлетворить.

Признать незаконным приказ руководителя Государственной инспекции труда в Ставропольском крае N 13-лс от 25 марта 2021 года о прекращении действия служебного контракта и увольнении М.А.ВА. с государственной гражданской службы в связи с сокращением.

Восстановить М.А.ВА. на государственной гражданской службе в должности главного государственного инспектора труда отдела государственного контроля (надзора) по вопросам соблюдения законодательства о труде Государственной инспекции труда в Ставропольском крае.

Взыскать с Государственной инспекции труда в Ставропольском крае в пользу М.А.ВА. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 01 апреля 2021 года по 23 сентября 2021 года в размере 236 611 рублей 92 копейки.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Ставропольский краевой суд через Ленинский районный суд города Ставрополя в течение одного месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

-

Место для подписи

L -

Мотивированное решение составлено 30 сентября 2021 года.

Судья  
О.А.ФЕДОРОВ

---