

СОВЕТСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 17 ноября 2021 г. по делу N 2-3265/2021

25RS0004-01-2021-004547-57

Советский районный суд г. Владивостока, в составе председательствующего судьи Борщенко Т.А.,

при секретаре М.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Ч.Ю.И. к МИФНС России N 12 по Приморскому краю о признании приказа об увольнении незаконным, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов

установил:

Ч.Ю.И. обратилась в суд с иском к МИФНС России N 12 по Приморскому краю о признании приказа об увольнении незаконным, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов, указав, что истец являлась сотрудником МИФНС N 12 по ПК в должности начальника отдела валютного контроля. <дата> заключен служебный контракт N <номер> о прохождении государственной гражданской службы РФ и замещении должности государственной гражданской службы РФ в МИФНС России N 12 по ПК с началом исполнения обязанностей <дата>. Согласно пункту 14 Контракта: срочный служебный контракт заключается с <дата> по <дата>. Дополнительным соглашением <номер> от <дата>, продлен "срок действия служебного контракта с <дата> по <дата>". Дополнительным соглашением <номер> от <дата>, продлен "срок действия служебного контракта с <дата> по <дата>". Дополнительным соглашением <номер> от <дата>, продлен "срок действия служебного контракта с <дата> по <дата>". Согласно справке о среднем заработке работника от <дата> <номер>, средний месячный заработок работника составил 44 554,02 руб. <дата> вынесен Приказ <номер> о расторжении служебного контракта и увольнении работника, в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта (п. 2 ч. 1 ст. 33 ФЗ от <дата> <номер>) с <дата>. С данным приказом истец не согласна, считает его незаконным и подлежащим отмене. <дата> (суббота) являлся для работника выходным днем. <дата> (пятница) был последним рабочим днем, в этот день работнику: выплачен окончательный расчет поручением N <номер> от <дата> на 72 281,58 руб., выдана Трудовая книжка <номер>, выданы сведения о трудовой деятельности: справка "О среднем заработке" для определения размера пособия по безработице <номер>. Согласно абз.4 ст. 14 ТК РФ, днем окончания срока трудового контракта истца, должен был являться понедельник <дата>, но не 30 и не <дата>. Контракт расторгнут досрочно на 3 дня: <дата>, <дата>, <дата>. Просит суд признать увольнение Ч.Ю.И. незаконным и отменить приказ N <номер> от <дата> о расторжении служебного контракта и увольнении работника, изменить дату увольнения на дату вынесения судом решения, взыскать с МИФНС России N 12 по ПК в пользу Ч.Ю.И. компенсацию оплаты труда за время вынужденного прогула с <дата> по день обращения в суд в размере 33 048,78 руб. и с <дата> по вынесения решения исходя из средней заработной платы в размере 44 544,02 руб., компенсацию морального вреда в размере 57 000 руб., расходы по оплате услуг представителя в размере 45 000 руб.

Ч.Ю.И. были уточненные исковые требования в части восстановления Ч.Ю.И. в

должности начальника отдела валютного контроля МИФНС России N 12 по ПК.

В судебном заседании истец Ч.Ю.И. и ее представитель по доверенности Н. на удовлетворении уточненных исковых требований настаивали в полном объеме, по доводам и основаниям, изложенным в иске. Суду пояснили, что дата увольнения не была согласована с истцом. Последний рабочий день выпадал на субботу. Речь идет о выдаче и трудовой книжки и расчета, согласно разъяснению Минтруда, это делается в субботу. Однако, все действия были выполнены за день до увольнения в пятницу. В таком случае, все действия должны были быть выполнены в ближайший рабочий день, если этого не было сделано в субботу. Либо истец увольняется в субботу 31.07.2021 года, выходят кадровые работники, рассчитывают ее, выдают трудовую книжку, либо 02.08.2021 года. Истец и ранее предупреждалась об увольнениях, каждый год заключался контракт. Истец неоднократно была награждена почетными грамотами, благодарностями. У истца имеется малолетний ребенок, она получает алименты, но они не значительны в размере 3 000 руб., содержание ребенка лежит на истце. Просят суд уточненные исковые требования удовлетворить в полном объеме.

В судебном заседании представитель ответчика МИФНС России N 12 по ПК по доверенности К. возражала против удовлетворения исковых требований в полном объеме, по доводам и основаниям, изложенным в письменных возражениях. Суду пояснила, что в соответствии с дополнительным соглашением, срок действия служебного контракта был продлен с <дата> по <дата>. С <дата> от истца не поступило заявлений о намерении продлить служебный контракт. Срочный служебный контракт определяется на определенный срок. Если бы вынесли приказ 02 августа, это было бы за пределами действия срочного служебного контракта, и контракт был бы автоматически продлен. Считает, что действия ответчика законны, обоснованы, исковые требования не подлежат удовлетворению. Заслуги истца не имеют значения в данном деле, вопрос законности увольнения, также как и то обстоятельство, что у истца есть малолетний ребенок. Сроки действия договора прописаны в дополнительном соглашении. Запрет на увольнение в выходной день законом не предусмотрен. Просит суд в удовлетворении уточненных исковых требований отказать в полном объеме.

В судебном заседании старший помощник прокурора Советского района г. Владивостока Коваль С.И. дал заключение, выслушав пояснения сторон, исследовав материалы дела, считает, что уточненные исковые требования не подлежат удовлетворению в полном объеме, ответчиком не допущено нарушений требований закона при увольнении истца.

Суд, выслушав стороны, заключение старшего помощника прокурора Советского района г. Владивостока Коваль С.И., исследовав материалы дела в их совокупности, давая оценку всем фактическим обстоятельствам дела, считает, что в удовлетворении исковых требований надлежит отказать в полном объеме по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ, содержание которой следует рассматривать в контексте ч. 3 ст. 123 Конституции РФ и ст. 12 ГПК РФ, закрепляющих принцип состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности (ст. 67 ГПК РФ).

В соответствии со ст. 1 ТК РФ, целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание

благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В силу ст. 15 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Согласно ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", служебный контракт - соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

Как указано в ч. 1 ст. 25 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", для замещения должности гражданской службы представитель нанимателя может заключать с гражданским служащим: 1) служебный контракт на неопределенный срок; 2) срочный служебный контракт.

Срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет заключается, если иной срок не установлен настоящим Федеральным законом (ч. 2 ст. 25 ФЗ N 79-ФЗ).

В соответствии с ч. 3 ст. 25 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", срочный служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности гражданской службы или условий прохождения гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

В силу п. 1 ч. 4 ст. 25 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", срочный служебный контракт заключается в случае: замещения отдельных должностей гражданской службы категории "руководители", а также должностей гражданской службы категории "помощники (советники)".

Согласно п. 1 ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", руководители - должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений (далее также - подразделение), должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий.

На основании ч. 1 ст. 29 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", в случае изменения существенных условий профессиональной служебной деятельности по инициативе представителя нанимателя при продолжении гражданским служащим профессиональной служебной деятельности без изменения должностных обязанностей допускается

изменение определенных сторонами существенных условий служебного контракта.

Из материалов дела следует, что <дата> между начальником МИФНС России N 12 по ПК и гражданским служащим Ч.Ю.И. был заключен служебный контракт <номер> о прохождении государственной гражданской службы РФ и замещении должности государственной гражданской службы РФ в МИФНС России N 12 по ПК.

Согласно п. 2 служебного контракта <номер> от <дата>, гражданский служащий обязуется исполнять должностные обязанности по должности начальника отдела валютного контроля МИФНС России N 12 по ПК, учрежденной в целях обеспечения исполнения полномочий Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 12 по Приморскому краю в соответствии с прилагаемым к настоящему служебному контракту должностным регламентом государственного гражданского служащего и соблюдать служебный распорядок МИФНС России N 12 по ПК.

Как указано в п. 3 служебного контракта <номер> от <дата>, в реестре должностей федеральной государственной гражданской службы должность, замещаемая Гражданским служащим, отнесена к ведущей группе должностей государственной гражданской службы РФ категории "руководители".

В соответствии с разделом IV служебного контракта <номер> от <дата>, гражданскому служащему устанавливается денежное содержание, которое состоит из: а) месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы РФ (должностного оклада) в размере 5 212 руб. в месяц; б) месячного оклада в соответствии с присвоенным классным чином гражданской службы (оклада за классный чин) в размере 1 599 руб. в месяц; в) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе РФ в размере 20 процентов этого оклада; г) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы РФ в размере 105 процентов этого оклада; д) иных надбавок: районный коэффициент в размере 20 процентов денежного содержания; надбавка к должностному окладу за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов денежного содержания; е) ежемесячного денежного поощрения в размере 5212 руб. в месяц; ж) премии за выполнение особо важных и сложных заданий с учетом обеспечения задач и функций МИФНС России N 12 по ПК, исполнения должностного регламента.

В соответствии с п. 14 служебного контракта <номер> от <дата>, срочный служебный контракт заключается с <дата> по 31.07.20218 года (ч. 4 ст. 25 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации").

Приказом МИФНС России N 12 по ПК <номер> от <дата> главный государственный налоговый инспектор Ч.Ю.И. переведена на должность начальника отдела валютного контроля МИФНС России N 12 по ПК.

С должностным регламентом начальника отдела валютного контроля МИФНС России N 12 по ПК Ч.Ю.И. была ознакомлена <дата>, в измененной редакции утвержденной <дата>, Ч.Ю.И. ознакомлена <дата>.

Из материалов дела следует, что <дата> между МИФНС России N 12 по ПК и Ч.Ю.И. было заключено дополнительное соглашение <номер> к служебному контракту <номер> от <дата>, согласно которому, на основании приказа N <номер> от <дата>, продлен срок действия служебного контракта с <дата> по <дата>.

<дата> между МИФНС России <номер> по ПК и Ч.Ю.И. было заключено дополнительное соглашение <номер> к служебному контракту <номер> от <дата>, согласно которому, на основании приказа N <номер> от <дата>, продлен срок действия служебного контракта с <дата> по <дата>.

<дата> между МИФНС России N 12 по ПК и Ч.Ю.И. было заключено дополнительное соглашение <номер> к служебному контракту <номер> от <дата>, согласно которому, на основании приказа <номер> от <дата>, продлен срок действия служебного контракта с <дата> по <дата>.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 33 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", общими основаниями прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы являются: истечение срока действия срочного служебного контракта (статья 35 настоящего Федерального закона);

В соответствии с ч. 1 ст. 35 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", срочный служебный контракт расторгается по истечении срока его действия, о чем гражданский служащий должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за семь дней до дня освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

В материалы дела представлено предупреждение об истечении срока действия срочного служебного контракта от <дата>, адресованное начальнику отдела валютного контроля Ч.Ю.И., из которого следует, что в соответствии с приказом МИФНС России N 12 по ПК о продлении срочного служебного контракта <номер> от <дата>, <дата> истекает срок заключенного срочного служебного контракта и Ч.Ю.И. может быть уволена с должности начальника отдела валютного контроля по п. 2 ч. 1 ст. 33 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

С предупреждением Ч.Ю.И. была ознакомлена <дата>, один экземпляр предупреждения ею получен на руки.

Приказом МИФНС России N 12 по ПК <номер> от <дата>, прекращено действие служебного контракта <номер> от <дата> - <дата>, начальник отдела валютного контроля Ч.Ю.А. уволена и освобождена от замещаемой должности, в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта (п. 2 ч. 1 ст. 33 ФЗ от <дата> N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации").

С приказом <номер> от <дата> Ч.Ю.И. была ознакомлена в этот же день <дата>, что подтверждается ее подписью.

<дата> с истцом Ч.Ю.И. был произведен окончательный расчет, выдана трудовая книжка.

Статьей 73 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" установлено, что 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 Федеральным законом от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ.

Учитывая, что нормой ч. 4 ст. 58 ТК РФ предусмотрено, что в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, а нормой ст. 79 ТК РФ прямо определен момент прекращения трудового договора - истечение срока его действия в дату, согласованную сторонами, даже и при том, что этот день был выходным днем.

Как указано в ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ, днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы сотрудника, за исключением случаев, когда он

фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

К таким случаям относятся и выходные дни.

В силу статьи 107 ТК РФ, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) относятся к видам времени отдыха. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (статья 111 ТК РФ).

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в Определении от 25.01.2012 N 1-О-О часть третья статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая правила определения дня прекращения трудового договора, имеет целью создание правового механизма, обеспечивающего совпадение прекращения трудовой деятельности работника с юридическим оформлением расторжения трудового договора, что направлено на защиту интересов работников.

Таким образом, не имелось запрета для прекращения служебного контракта <номер> от <дата> с истцом Ч.Ю.И. в выходной день <дата>.

Согласно ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ, днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. Исключения составляют ситуации, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Из указанных норм следует, что увольнение возможно в любой день, в том числе и выходной. Отдельных конкретных статей, определяющих порядок увольнения в нерабочие дни, ТК РФ не содержит.

Из материалов дела следует, что Ч.Ю.И. с <дата> по <дата> находилась на листке нетрудоспособности.

Вместе с тем, то обстоятельство, что на момент прекращения срока действия служебного контракта <номер> от <дата>, Ч.Ю.И. находилась на больничном, не свидетельствует о незаконности ее увольнения по следующим основаниям.

Согласно ч. 3 ст. 37 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", гражданский служащий не может быть освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы по инициативе представителя нанимателя в период пребывания гражданского служащего в отпуске и в период его отсутствия на службе в связи с временной нетрудоспособностью менее сроков, указанных в пункте 8.1 части 1 настоящей статьи, а также в период его временной нетрудоспособности в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением должностных обязанностей, независимо от продолжительности этого периода.

Однако, указанная норма права не подлежит применению к случаям увольнения служащего по причине истечения срока служебного контракта, поскольку подобное увольнение не происходит по инициативе представителя нанимателя.

Ч.Ю.И., как указано в оспариваемом приказе, была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 33 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", в которой со ссылкой на статью 35 ФЗ содержится правовое регулирование расторжения срочного служебного контракта.

Таким образом, нетрудоспособность служащего в период истечения срока действия срочного служебного контракта, не является обстоятельством, исключаящим либо препятствующим расторжению служебного контракта и увольнению служащего в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта, поскольку это происходит не

по инициативе представителя нанимателя.

Истечение срока действия срочного служебного контракта, заключенного в соответствии со статьей 25 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", является одним из оснований его прекращения, освобождения гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы (п. 2 ч. 1 ст. 33 данного Федерального закона), о чем государственный гражданский служащий должен быть заранее предупрежден в письменной форме (ч. 1 ст. 35 названного Федерального закона).

Гражданин, давая согласие на заключение служебного контракта на определенный срок в установленных законодательством случаях, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного временного периода и соглашается на прохождение государственной гражданской службы на оговоренных в служебном контракте условиях. При этом истечение срока действия срочного служебного контракта является объективным событием, наступление которого не зависит от воли представителя нанимателя, а потому увольнение государственного гражданского служащего по данному основанию отнесено к общим основаниям прекращения служебного контракта (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 11 мая 2012 г. N 700-О).

Аналогичное толкование к применению статей 33 и 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" содержится в пункте 3 Обзора судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими (утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 22.06.2016 года).

Учитывая положения ст. 35 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ о порядке прекращения действия срочного служебного контракта, а также тот факт, что 31.07.2021 года (в день, согласованный сторонами) служебный контракт прекратил действие, увольнение истца Ч.Ю.И. является законным.

То обстоятельство, что на иждивении истца находятся несовершеннолетний ребенок, само по себе не может свидетельствовать о незаконности увольнения гражданского служащего, в связи с истечением срока действия служебного контракта.

Нарушений трудового законодательства РФ, по процедуре увольнения истца Ч.Ю.И. со стороны работодателя МИФНС России N 12 по ПК судом не установлено, в связи с чем, увольнение Ч.Ю.И., в связи с истечением срока действия служебного контракта <номер> от <дата> - <дата> на основании приказа <номер> от <дата> является законным и обоснованным.

На основании изложенного, в удовлетворении исковых требований Ч.Ю.И. к МИФНС России N 12 по ПК о признании приказа об увольнении незаконным, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов надлежит отказать в полном объеме.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 194 - 198 Гражданского процессуального кодекса РФ, суд

решил:

В удовлетворении исковых требований Ч.Ю.И. к МИФНС России N 12 по Приморскому краю о признании приказа об увольнении незаконным, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов -отказать.

Решение может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке в Приморский краевой суд через Советский районный суд г. Владивостока в течение месяца, с момента

изготовления решения в мотивированном виде.

Мотивированное решение изготовлено 24.11.2021.

Судья
Т.А.БОРЩЕНКО
