

МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 12 января 2022 г. по делу N 33-931/2022(33-35768/2021)

50RS0021-01-2021-005297-64

Судья Потапова С.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда в составе:

председательствующего судьи Цуркан Л.С.,

судей Рыбкина М.И., Гирсовой Н.В.,

при помощнике судьи К.,

рассмотрев в открытом судебном заседании 12 января 2022 г. апелляционную жалобу Р. на решение Красногорского городского суда Московской области от 19 августа 2021 г. по делу по иску Р. к Комитету лесного хозяйства Московской области о восстановлении в должности, отмене распоряжения об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

заслушав доклад судьи Рыбкина М.И.,

объяснения истца и ее представителя, представителя ответчика,

заключение помощника прокурора Козловой О.А.,

установила:

Р. обратилась в суд с иском к Комитету лесного хозяйства Московской области о восстановлении в должности, отмене распоряжения об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указав, что с 1 августа 2019 г. работала в Комитете лесного хозяйства Московской области в должности главного специалиста отдела использования лесов, принята на работу распоряжением N 59-РК от 29 июля 2019 года. В связи с принуждением к увольнению истцом было подано заявление об увольнении по собственному желанию от 9 февраля 2021 года. Принуждение к увольнению выражалось в том, что ответчик угрожал уволить по статье за несуществующие дисциплинарные нарушения, а также угрожал материальным давлением в виде лишения премий (по сравнению с работниками, занимающими аналогичные должности) без объяснения причин, то есть фактически были созданы такие условия работы, при которых истец была вынуждена написать заявление об увольнении по инициативе работника. На основании распоряжения N 24-РК от 20.02.2021 истец уволена по п. 3 ч. 1 ст. 33 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" 24 февраля 2021 года. После увольнения, обратившись 17 марта 2021 в женскую консультацию, выяснилось, что истец беременна, в связи с чем она обратилась к ответчику с письменным заявлением от 19 марта 2021 с просьбой восстановить ее на работе, поскольку на момент увольнения уже находилась в состоянии беременности. Иные источники дохода и предложения о трудоустройстве у нее отсутствовали. К заявлению о восстановлении на работе истец приложила справку из медицинского учреждения. На заявление от 19 марта 2021 года истец получила ответ от 12 апреля 2021 года, в котором сообщалось, что Комитет полагает возможным вернуться к рассмотрению указанного вопроса после получения медицинской справки, достоверно свидетельствующей, что на момент увольнения Р. находилась в состоянии беременности.

Письмом от 22 апреля 2021 года истцом предоставлены требуемые документы, а именно справка о постановке на учет по беременности с уточнением срока беременности. Однако, несмотря на предоставленные документы о подтверждении факта беременности на день увольнения, 18 мая 2021 ответчиком отказано в удовлетворении заявления истца о восстановлении на работе. Полагая увольнение незаконным, истец просила суд признать незаконным распоряжение Комитета лесного хозяйства Московской области от 20 февраля 2021 г. N 24-РК об увольнении, восстановить ее на работе в Комитете лесного хозяйства Московской области в должности главного специалиста отдела использования лесов с 25 февраля 2021 г., взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула за период с 25 февраля 2021 г. по день вынесения решения, компенсацию морального вреда в размере 500 000 руб.

Решением Красногорского городского суда Московской области от 19 августа 2021 г. в удовлетворении иска Р. отказано.

В апелляционной жалобе Р. просит решение суда отменить, как незаконное и необоснованное.

Выслушав истца и ее представителя, представителя ответчика, изучив доводы апелляционной жалобы, проверив материалы дела, заслушав заключение помощника прокурора, полагавшей решение суда незаконным, судебная коллегия находит решение суда подлежащим отмене по следующим основаниям.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении от 19 декабря 2003 г. за N 23 "О судебном решении" разъяснил, что решение должно быть законным и обоснованным (часть 1 статьи 195 ГПК РФ). Решение 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 (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 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 (статьи 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Эти требования при вынесении решения судом первой инстанции в поной мере не соблюдены.

Из материалов дела следует, что согласно служебному контракту от 6 февраля 2020 г. N 4/2020 о прохождении государственной гражданской службы Московской области и замещении должности государственной гражданской службы Московской области распоряжением председателя Комитета лесного хозяйства Московской области от 6 февраля 2020 г. N 19-РК истец Р. принята на работу в Комитет лесного хозяйства Московской области в должности главного специалиста отдела использования лесов.

Распоряжением председателя Комитета лесного хозяйства Московской области от 20 февраля 2021 г. N 24-РК Р. освобождена от замещаемой должности главного специалиста отдела использования лесов и уволена с государственной гражданской службы Московской области 24 февраля 2021 г. в связи с расторжением служебного контракта по инициативе гражданского служащего в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 33 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Согласно справке ГБУЗ МО "Ивантеевская ЦГБ" от 22 апреля 2021 г. N 193 Р. по состоянию на дату выдачи справки состояла на учете по беременности в женской консультации г. Ивантеевки сроком 11-12 недель беременности.

При разрешении настоящего дела суд первой инстанции руководствовался

положениями статьи 36 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", пункта 3 части 1 статьи 77, статей 80, 392 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, содержащимися в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" и исходил из вывода о том, что истцом не представлено доказательств, подтверждающих факт написания ею заявления об увольнении под принуждением представителя нанимателя при отсутствии добровольного волеизъявления; на момент увольнения истец знала о состоянии своего здоровья; кроме того, истцом пропущен срок на обращение с требованием об оспаривании увольнения, поскольку истцу стало известно о беременности не позднее даты получения справки о беременности от 17 марта 2021 г., однако исковое заявление направлено в суд почтовым отправлением 3 июня 2021 г., при этом доказательств, подтверждающих наличие уважительных причин пропуска срока, истцом не представлено.

Судебная коллегия находит указанные выводы суда основанными на неправильном применении норм материального права исходя из следующего.

Предметом регулирования Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" являются отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации (далее также - гражданский служащий) (статья 2).

Согласно пункту 3 части 1 статьи 33 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" одним из общих оснований прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы является расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего (статья 36 настоящего Федерального закона).

В соответствии с частью 1 статьи 36 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданский служащий имеет право расторгнуть служебный контракт и уволиться с гражданской службы по собственной инициативе, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме за две недели.

В силу части 7 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

В соответствии с частью 1 статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Согласно пункту 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" учитывая, что 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.

Необходимо учитывать, что гарантия, закрепленная частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, распространяется также и на лиц, в отношении которых

предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины - руководители организации (глава 43 Трудового кодекса Российской Федерации), спортсмены и тренеры (глава 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу и др.

В силу части 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, суд применяет нормы права, регулирующие сходные отношения (аналогия закона), а при отсутствии таких норм разрешает дело, исходя из общих начал и смысла законодательства (аналогия права).

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

Следует учитывать, что сама по себе правовая природа права гражданского служащего на расторжение трудового договора по статье 36 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предполагает наличие добровольного волеизъявления и соответствие данного волеизъявления фактическим обстоятельствам, при которых расторгается служебный контракт.

Между тем, поскольку истец на момент увольнения находилась в состоянии беременности, ответчик не вправе был расторгнуть с ней служебный контракт, поскольку действующее трудовое законодательство для беременных работников устанавливает дополнительные гарантии по сохранению с ними трудовых отношений.

Прекращение трудового договора по инициативе гражданского служащего в период беременности истца повлекло для нее такие негативные последствия, которые в значительной степени лишил ее и ее ребенка того, на что она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком.

Расторжение служебного контракта по инициативе истца никаких льгот и компенсаций не предусматривает, что явно свидетельствует об отсутствии реального волеизъявления истца, если бы на момент расторжения служебного контракта она знала о состоянии своей беременности.

С учетом изложенного, факт беременности истца в момент увольнения является основанием для признания увольнения незаконным в связи с тем, что часть 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не допускает расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя в отсутствие добровольного волеизъявления работника, которое в данном случае опровергается нахождением истца на момент увольнения в состоянии беременности и отсутствием доказательств того, что о состоянии беременности на момент увольнения истец знала и действовала добровольно, понимая неблагоприятные последствия, которые наступят для нее и ее ребенка, в виде лишения предусмотренных законом гарантий и пособий.

Данных о злоупотреблении истцом правом, выразившимся в сокрытии факта беременности, в материалах дела не имеется.

Таким образом, увольнение истца является незаконным, поскольку на момент написания заявления о расторжении служебного контракта по инициативе гражданского служащего истец в действительности не имела намерения на прекращение трудовых отношений, фактически служебный контракт был расторгнут вопреки добровольному волеизъявлению истца в период ее беременности, что противоречит приведенным выше положениям закона.

Судебная коллегия исходит из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, высказанной им в Постановлении от 06.12.2012 г. N 31-П и Определении от 04.11.2004 г. N 343-О, согласно которой, часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации относится к числу специальных норм, закрепляющих для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, и является по своей сути 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 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации. Таким образом, часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, согласующаяся с конституционными положениями, с целями и задачами трудового законодательства (статья 1 названного Кодекса), не может расцениваться как нарушающая баланс прав и законных интересов работников и работодателей.

Факт неуведомления истцом работодателя о беременности не может быть расценен как злоупотребление правом по смыслу статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации и не влечет отказ Р. в защите ее прав, гарантированных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Более того, как указывает истец и подтверждается материалами дела, о своей беременности Р. впервые узнала на приеме у врача гинеколога 17 марта 2021 г., то есть после увольнения, в связи с чем 19 марта 2021 г. обратилась к ответчику с просьбой отменить распоряжение об увольнении.

На данное обращение истца ответчик сообщил, что полагал возможным рассмотреть указанный вопрос после получения медицинской справки, достоверно свидетельствующей, что на момент увольнения Р. находилась в состоянии беременности (ответ от 12 апреля 2021 г. N исх-10591/28-04).

После получения от истца справки от 22 апреля 2021 г. N 193 о том, что Р. состоит на учете по беременности и родам сроком 11-12 недель беременности, то есть подтверждающей факт беременности истца на момент увольнения, ответчик, тем не менее, отказал в восстановлении истца на работе (ответ от 18 мая 2021 г. N исх-14593/28-04).

При таких обстоятельствах вывод суда об отсутствии уважительных причин пропуска истцом предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячного срока на обращение в суд по спору об увольнении является несостоятельным, поскольку после того, как истец узнала о своей беременности, она незамедлительно обратилась к работодателю с просьбой о восстановлении на работе и добросовестно полагалась на разрешение спора в досудебном порядке. Обращение истца в суд последовало 3 июня 2021 г., то есть до истечения месяца с момента получения от работодателя ответа, которым в досудебном порядке в удовлетворении требований истца о восстановлении на работе было отказано.

Согласно части 1 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

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 (часть 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно представленному ответчиком расчету среднего дневного заработка Р. в соответствии с положениями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922, средний дневной заработок истца составляет <данные изъяты> в связи с чем с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула за период с 25 февраля 2021 г. по 12 января 2022 г. в размере <данные изъяты> коп. (<данные изъяты>. x 218 рабочих дней).

В соответствии с частью 4 статьи 3 и частью 9 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнутого дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда (абзац 1 пункта 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2).

Признав увольнение Р. незаконным, судебная коллегия, исходя из конкретных обстоятельств дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости, приходит к выводу о взыскании в пользу истца компенсации морального вреда в размере 20 000 руб.

При таких обстоятельствах решение Красногорского городского суда Московской области от 19 августа 2021 г. подлежит отмене с принятием по делу нового решения о частичном удовлетворении иска Р.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 327 - 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Красногорского городского суда Московской области от 19 августа 2021 г. отменить.

Принять по делу новое решение.

Признать незаконным распоряжение Комитета лесного хозяйства Московской области от 20 февраля 2021 г. N 24-РК об увольнении Р.

Восстановить Р. на работе в Комитете лесного хозяйства Московской области в должности главного специалиста отдела использования лесов с 25 февраля 2021 г.

Взыскать с Комитета лесного хозяйства Московской области в пользу Р. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 25 февраля 2021 г. по 12 января 2022 г. в размере <данные изъяты>., компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб.

Апелляционную жалобу Р. удовлетворить частично.
