

НОВОСИБИРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 10 марта 2022 г. по делу N 2-109/2021, 33-1885/2022

УИД 54RS0036-01-2020-001823-69

Судья: Баланов О.В.

Докладчик: Никифорова Е.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Новосибирского областного суда в составе:

председательствующего Карболиной В.А.,

судей Никифоровой Е.А., Кузовковой И.С.,

с участием прокурора Юрченковой С.И.,

при секретаре Л.,

рассмотрела в открытом судебном заседании в городе Новосибирске "10" марта 2022 года гражданское дело по апелляционным жалобам представителя истца К. - Х., начальника Управления Судебного департамента в Новосибирской области Ш. на решение Болотнинского районного суда Новосибирской области от 19 ноября 2021 года по исковому заявлению К. к УСД при ВС РФ в Новосибирской области о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время прогула, компенсации морального вреда, которым постановлено:

Исковые требования К. к УСД при ВС РФ по Новосибирской области удовлетворить частично.

Восстановить К., ДД.ММ.ГГГГ г.р., на службе в должности администратора Тогучинского районного суда Новосибирской области с 19 ноября 2020 года.

Взыскать с Управления судебного департамента в Новосибирской области (630132, <...>, ИНН <...> КПП 540701001, ОГРН <...>) пользу К., <адрес> среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, начиная с 19 ноября 2020 года по 19 ноября 2021 года включительно, в сумме 343 525.38 рублей.

Взыскать с Управления судебного департамента в Новосибирской области (630132, <...>, ИНН <...> КПП 540701001, ОГРН <...>) в пользу К. компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей.

В удовлетворении остальных исковых требований К. отказать.

Решение суда в части восстановления К. на службе подлежит немедленному исполнению.

Заслушав доклад судьи Новосибирского областного суда Никифоровой Е.А., объяснения истца К., ее представителя Х., представителя ответчика УСД РФ в Новосибирской области П., заключение прокурора Юрченковой С.И., судебная коллегия

установила:

Истец К. обратилась в суд с иском к УСД в Новосибирской области о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время прогула, компенсации морального вреда, указав в обоснование, что в период с 22.12.2017 по 19.11.2020 она состояла в трудовых отношениях с УСД при ВС РФ в Новосибирской области, занимала должность администратора Тогучинского районного суда Новосибирской области. Приказом ответчика служебный контракт с нею был расторгнут по основанию, предусмотренном п. 2 ч. 1 ст. 59.2 ФЗ "О государственной службе", в связи с утратой доверия. Она полагает, что ответчик не имел достаточных оснований для ее увольнения, просит восстановить ее на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с момента увольнения по день восстановления на работе, взыскать компенсацию морального вреда в сумме 50 000 рублей.

Судом постановлено вышеуказанное решение, с которым не согласился представитель истца К. - Х., начальник Управления Судебного департамента в Новосибирской области Ш.

Представитель истца К. - Х. в апелляционной жалобе просит решение изменить. Взыскать с Управления судебного департамента в Новосибирской области в пользу К. дополнительно 143 847, 61 руб. 61 коп. в качестве средней заработной платы за период вынужденного прогула. Исковые требования о взыскании с ответчика компенсации морального вреда в сумме 50 000 рублей удовлетворить в полном объеме.

В доводах апелляционной жалобы указано на то, что судом определен размер заработка исходя из справки, предоставленной ответчиком от 08.04.2021, согласно которой средний дневной заработок составлял 1 379 руб. 62 коп. Однако, согласно справке о доходах и суммах налогов физического лица доход до момента увольнения в 2020 составил 428 178, 37 руб. 37 коп., в нарушение ч. 1 ст. 129 ТК РФ ответчик в расчет заработка не включил причитающиеся истцу стимулирующие выплаты.

Полагает, что при определении размера компенсации морального вреда судом не были учтены все обстоятельства дела, что повлекло необоснованное снижение судом размера данной компенсации.

В дополнении к апелляционной жалобе указывает на то, что сведения о размере заработной платы, содержащиеся в представленной ответчиком справке от 08.04.2021 о среднем дневном заработке, противоречат справке 2НДФЛ.

Ссылается на ошибочное толкование ответчиком положений трудового законодательства при расчете заработной платы.

Суд первой инстанции не дал оценки обстоятельствам, установленным в ходе судебного разбирательства и имеющим значение для решения вопроса о размере компенсации морального вреда, как последствия нарушения ответчиком трудовых прав, связанные с потерей истцом во время увольнения и рассмотрения настоящего спора ребенка, продолжительность нарушения трудовых прав, длительность нахождения без работы и соответственно, без заработной платы.

Вывод суда о размере компенсации морального вреда не мотивирован, в решении суда не приведены доводы в обоснование размера присужденной компенсации морального вреда со ссылкой на какие-либо доказательства, что не отвечает требованиям ст. 195 ГПК РФ.

Начальник Управления Судебного департамента в Новосибирской области Ш. в апелляционной жалобе просит решение отменить и принять новое решение, которым отказать в удовлетворении заявленных исковых требований в полном объеме.

В доводах апелляционной жалобы ссылается на то, что суд неверно применил нормы права, регламентирующие порядок увольнения государственного гражданского служащего

по статье 59.2 Закона N 79-ФЗ.

Полагает, что увольнение К. с государственной гражданской службы по указанному основанию не является дисциплинарным взысканием и поэтому не требует соблюдения установленного порядка применения дисциплинарного взыскания.

Законом N 79-ФЗ определяются две процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности: за дисциплинарный проступок и за коррупционное правонарушение.

Особенности порядка применения дисциплинарных взысканий за совершение коррупционных проступков установлены ст. 59.3 Закона N 79-ФЗ.

Считает, что выводы суда о необоснованном увольнении в период временной нетрудоспособности не соответствуют требованиям ст. 59.3 Закона N 79-ФЗ.

Процедура привлечения к ответственности регулируется положениями ст. 59.3 Закона с учетом специфики совершенного истцом правонарушения, фактически выраженного не в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанности по службе, а в совершении коррупционного правонарушения.

К спорным правоотношениям подлежат применению положения ст. 59.2 Закона N 79-ФЗ в части основания увольнения и ст. 59.3 в части процедуры применения взыскания за коррупционное правонарушение.

Считает, что в отличие от применения дисциплинарных взысканий, при решении вопроса о применении взыскания за коррупционное правонарушение, представитель нанимателя не свободен в решении вопроса о том, подлежит ли такое взыскание применению, поскольку оно является следствием нарушения публичных охраняемых интересов, а не служебных интересов нанимателя.

Правовое регулирование прохождения специальной службы, к какой и относится государственная гражданская служба, и прежде всего прекращения ее прохождения в случае совершения коррупционного правонарушения, запрета увольнения в связи с утратой доверия не предусматривает для женщин находящихся в состоянии беременности.

В связи с чем полагает несостоятельным вывод суда о том, что ответчиком была нарушена процедура увольнения.

В письменных возражениях на апелляционные жалобы и.о. прокурора Болотнинского района Вахрамеева Л.Н. указывает на законность оспариваемого решения, просит решение оставить без изменения, апелляционные жалобы без удовлетворения.

В письменных возражениях на апелляционную жалобу К. начальник Управления Судебного департамента в Новосибирской области Ш. полагает, что в удовлетворении апелляционной жалобы К. необходимо отказать в полном объеме.

Проверив материалы дела с учетом требований ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, проверив законность и обоснованность решения суда первой инстанции, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом первой инстанции установлено и следует из материалов дела, что приказом Управления Судебного департамента в Новосибирской области от 22.12.2017 <данные изъяты> К. назначена на должность администратора Тогучинского районного суда Новосибирской области.

Приказом начальника УСД при ВС РФ <данные изъяты>. N 328 от 21 сентября 2020 года в отношении К. назначено проведение служебной проверки, по результатам анализа полноты и достоверности представленных ею сведений о доходах, имуществе и

обязательствах имущественного характера.

22 сентября 2020 года К. была уведомлена о начале проведения проверки, в компетентные органы направлены запросы о наличии имущества, доходах и обязательствах К., а также членов ее семьи.

28.10.2020 года К. была приглашена в УСД для ознакомления с материалами проверки в 13-00 30.10.2020 года и дачи пояснений, однако в указанное время К. в УСД не явилась.

Приказом Управления от 19.11.2020 N 470 л/с с К. расторгнут служебный контракт, она освобождена от замещаемой должности и уволена с государственной гражданской службы в связи с утратой доверия 19.11.2020 (пункт 2 части 1 статьи 59.2 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации").

Основанием послужил доклад по результатам проверки полноты и достоверности сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера проведенного начальником отдела по вопросам противодействия коррупции Управления <данные изъяты> от 19 ноября 2020 года.

Разрешая спор по существу, оценив предоставленные сторонами доказательства, руководствуясь нормами Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", суд пришел к выводу, что истцом К. действительно были предоставлены заведомо неполные сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера за период с 2017 по 2019 год и являлись достаточными основаниями для расторжения ответчиком служебного контракта с К. по пункту 2 части 1 статьи 59.2 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации").

Вместе с тем, суд установил, что ответчик при расторжении служебного контракта с К. допустил нарушение процедуры увольнения, поскольку увольнение в период временной нетрудоспособности, а также в период состояния беременности законом не допускается.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции, так как они основаны на имеющихся в деле доказательствах, правовая оценка которым дана судом в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ.

В соответствии с подпунктом 1.1 части 1 статьи 37 Федерального закона N 79-ФЗ от 27 июля 2004 года "О государственной гражданской службе Российской Федерации" служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае: утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами.

Частью 1 статьи 59.2 названного Федерального закона установлено, что гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случае: 1) непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является; 2) непредставления гражданским служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений; 3) участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом; 4) осуществления

гражданским служащим предпринимательской деятельности; 5) вхождения гражданского служащего в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации; 6) нарушения гражданским служащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Названные взыскания налагаются на гражданского служащего в соответствии с порядком, установленным статьей 59.3 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", и применяются представителем нанимателя на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по урегулированию конфликта интересов, - и на основании рекомендации указанной комиссии.

При применении взысканий, предусмотренных статьями 59.1 и 59.2 настоящего Федерального закона, учитываются характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение гражданским служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей (часть 2 статьи 59.3).

В соответствии с частью 3 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 года 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.

Из имеющихся материалов дела следует, что К. в период с 03.11.2020 по 23.11.2020 находилась на листке нетрудоспособности.

Данные обстоятельства подтверждаются непосредственно листком нетрудоспособности, выданным ГБУЗ НСО Тогучинская ЦРБ, картой пациента К. <данные изъяты>

При этом о временной нетрудоспособности работодателю было известно, что следует из заявления К. от 03.11.2020 на имя начальника УСД Ш., "скрина" электронной почты и архива исходящей корреспонденции Тогучинского районного Новосибирской области, заявления К. от 16.11.2020 на имя заместителя начальника УСД О.), информации и.о. председателя Тогучинского районного суда Красновой О.В. 16.11.2020.

Несмотря на указанные обстоятельства, 19.11.2020 был издан приказ о расторжении служебного контракта.

Таким образом, суд пришел к верному выводу о незаконности расторжения контракта в период временной нетрудоспособности, поскольку в ч. 3 ст. 37 названного Закона прямо

указано на невозможность расторжения служебного контракта в период временной нетрудоспособности.

Кроме того, судом установлено, что на дату расторжения служебного контракта К. находилась в состоянии беременности.

Указанные обстоятельства подтверждаются справкой <данные изъяты>", указанная справка была направлена ответчику и получена им 11.11.2020.

Принимая во внимание, что Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", прямо не урегулированы правоотношения, возникающие в ходе прохождения гражданской государственной службы отдельных категорий работников (в том числе беременных женщин), к указанным правоотношениям, должны применяться нормы трудового законодательства.

Согласно части 6 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

Статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.

В силу части 1 статьи 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.

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в пункте 4.3 Постановления от 6 декабря 2012 года N 31-П, пункт 4 части 1 статьи 33 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" во взаимосвязи с частью 3 статьи 37 названного Федерального закона, по существу, составляют единое нормативное положение, которое - по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, - допуская увольнение с государственной гражданской службы (расторжение служебного контракта) по инициативе представителя нанимателя проходящих государственную гражданскую службу беременных женщин, не находящихся в отпуске по беременности и родам, в случаях, не связанных с ликвидацией соответствующего государственного органа, в том числе при совершении дисциплинарного проступка, вводит различия в объеме гарантий для беременных женщин, предоставляемых в системе действующего правового регулирования, на основании одного только признака - сферы осуществляемой ими профессиональной деятельности, а следовательно, не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 38 (часть 1) и 55 (часть 3) во взаимосвязи со статьями 7 (часть 2) и 17.

Это, однако, не означает, что при совершении дисциплинарного проступка беременные женщины, проходящие государственную гражданскую службу, - исходя из правового статуса государственных гражданских служащих и учитывая требования, предъявляемые к ним в связи с осуществлением задач по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, - полностью освобождаются от дисциплинарной ответственности. В подобных случаях к государственному гражданскому служащему может быть применено дисциплинарное взыскание - при условии установления самого факта совершения дисциплинарного проступка - с учетом его тяжести, степени вины государственного гражданского служащего, обстоятельств, при которых он совершен, и предшествующих

результатов исполнения государственным гражданским служащим своих должностных обязанностей (часть 3 статьи 58 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации").

Соответственно, в случае однократного грубого нарушения беременной женщиной, проходящей государственную гражданскую службу, обязанностей государственного гражданского служащего представитель нанимателя может привлечь ее к дисциплинарной ответственности, применив иные, помимо увольнения с государственной гражданской службы, дисциплинарные взыскания, соблюдая при этом принципы привлечения к юридической ответственности - соразмерности (и вытекающие из него требования справедливости, адекватности и пропорциональности используемых правовых средств за виновное деяние), а также дифференциации наказания в зависимости от тяжести содеянного, размера и характера причиненного ущерба, степени вины правонарушителя и иных существенных обстоятельств, обуславливающих индивидуализацию при применении взыскания.

При указанных обстоятельствах расторжение ответчиком служебного контракта с К. допущено с нарушением требований ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

Нарушение процедуры увольнения является безусловным основанием для восстановления истца в занимаемой ею ранее должности, удовлетворения ее исковых требований в указанной части.

При этом доводы апелланта УСД в Новосибирской области о неприменении запрета на увольнение в период временной нетрудоспособности и в период беременности при расторжении контракта в связи с совершением коррупционного правонарушения основаны на неверном толковании закона, нормы Закона N 79-ФЗ таких исключений не содержат.

Разрешая спор в части взыскания среднего заработка за период вынужденного прогула, суд руководствовался требованиями ст. 394 Трудового кодекса, и установив факт нарушения прав К., принимая во внимание справку, предоставленную ответчиком УСД в НСО от 08.04.2021, согласно которой средний дневной заработок истца составлял 1379 рублей 62 копейки, определил к взысканию сумму заработка за 249 дней вынужденного прогула в размере 343 525,38 рублей.

Судебная коллегия находит заслуживающими внимания доводы апелланта К. о неверном исчислении ответчиком среднего заработка, исходя из того, что суд не принял мер к проверке правильности исчисленного среднего дневного заработка, не истребовал у ответчика сведения о доходах за 12 месяцев, предшествующих дате увольнения.

Как следует из письменных возражений представителя ответчика, в размер начисленной заработной платы за расчетный период не были включены суммы материального стимулирования, со ссылками на п. 5.3 Приказа Судебного департамента при Верховном суде РФ от 27.03.2007 N 41 "Об утверждении Порядка выплаты ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы, премий за выполнение особо важных и сложных заданий, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи, материального стимулирования федеральным государственным гражданским служащим аппаратов федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и системы Судебного департамента"

В соответствии с п. 5.3. указанного Порядка в случаях, предусмотренных пунктом 1 (кроме подпункта "б") Правил исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2007 г. N 562 (далее - Правила), материальное стимулирование в расчет денежного содержания федерального государственного гражданского служащего не включается.

Согласно указанному п 1., названные Правила определяют порядок исчисления денежного содержания федерального государственного гражданского служащего:

а) на период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске;

б) на период временной нетрудоспособности, а также на период прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения;

в) на период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или стажировки;

г) на период нахождения в служебной командировке;

д) при увольнении с федеральной государственной гражданской службы в связи с реорганизацией или ликвидацией федерального государственного органа, изменением его структуры либо сокращением должностей федеральной государственной гражданской службы;

е) на период урегулирования конфликта интересов при отстранении от замещаемой должности федеральной государственной гражданской службы (недопущении к исполнению должностных обязанностей);

ж) на период проведения служебной проверки;

з) в случае прекращения служебного контракта в соответствии с пунктом 11 части 1 статьи 33 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон), если нарушение установленных обязательных правил заключения служебного контракта допущено не по его вине;

и) на период безвестного отсутствия до признания его безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу.

Из смысла указанных норм следует, что при нахождении государственного гражданского служащего в отпуске, на листке нетрудоспособности и в иных случаях, суммы материального стимулирования в указанные периоды не выплачиваются.

Положений, содержащих запрет на включение в расчет среднего заработка выплаченных сумм материального стимулирования указанные нормативные акты не содержат, а потому доводы ответчика являются не обоснованными.

В соответствии с ст. 394 Трудового кодекса РФ 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.

Согласно ст. 139 Трудового кодекса РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. 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. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Поскольку предоставленный ответчиком расчет среднего дневного заработка в части суммы начисленной за расчетный период заработной платы не соответствует указанным положениям, судебной коллегией произведен расчет среднего заработка исходя из предоставленных справок о доходах по форме 2-НДФЛ.

В соответствии с данными справками истцу за ноябрь - декабрь 2019 г. была начислена заработная плата в размере 132 269,84 рублей, за период январь - октябрь 2020 г. было начислено 377 908,59 рублей, всего 510 178,43 рублей.

Исходя из количества отработанных дней в расчетном периоде, указанных в расчете ответчика, размер среднего дневного заработка составляет 2 351,05 рублей.

Таким образом, средний заработок за период вынужденного прогула с 19.11.2020 по 19.11.2021 составляет: $2\,351,05 * 249$ рабочих дней = 585 411, 45 рублей.

Решением суда взыскано с ответчика 343 525,38 рублей, соответственно доводы жалобы истца о необходимости довыскаания среднего заработка за период вынужденного прогула являются обоснованными.

Вместе с тем, в суде апелляционной инстанции истец настаивала на требованиях своей апелляционной жалобы, согласно которой просит довысказать средний заработок в размере 143 847,61 рублей, что в общей сумме составляет 487 372,99 рублей.

При таких обстоятельствах решение суда подлежит изменению в части размера среднего заработка за период вынужденного прогула, с ответчика в пользу истца следует взыскать 487 372,99 рублей в пределах заявленных истцом требований.

Разрешая требования истца в части компенсации морального вреда суд, руководствуясь ст. ст. 394, 237 Трудового кодекса РФ Пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" исходил из обстоятельств дела, периода вынужденного прогула, степени вины работодателя, объема и характера причиненных работнику нравственных страданий, а также требований разумности и справедливости и определил размер компенсации морального вреда в сумме 10 000 рублей.

Судебная коллегия не находит оснований для увеличения компенсации морального вреда.

Данные выводы суда мотивированы, подтверждаются имеющимися в материалах дела доказательствами и оснований для признания их незаконными по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Иные доводы апелляционных жалоб основанием к отмене решения не являются.

Таким образом, решение суда подлежит изменению в части размера среднего заработка за время вынужденного прогула.

Руководствуясь ст. ст. 328 - 330 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Болотнинского районного суда Новосибирской области от 19 ноября 2021 года изменить в части, взыскав с Управления судебного департамента в Новосибирской области в пользу К., среднюю заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 602 131,80 рублей.

В остальной части решение оставить без изменения.

Апелляционную жалобу представителя истца К. - Х. удовлетворить частично.

Апелляционную жалобу начальника Управления Судебного департамента в Новосибирской области Ш. оставить без удовлетворения
