

## КАМЕНСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Именем Российской Федерации

### РЕШЕНИЕ

от 24 июня 2022 г. по делу N 2-137/2022

УИД 22RS0010-01-2021-001515-83

Каменский городской суд Алтайского края в составе:

председательствующего Хрипуновой О.В.,

при секретаре П.,

рассмотрев в открытом судебном заседании дело N 2-137/2022 по исковому заявлению М.О. к Межрайонной ИФНС России N 6, Межрайонной ИФНС России N 4 о признании увольнения незаконным, изменении формулировки увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

М.О. обратилась в суд с заявлением к МИФНС N 6 по Алтайскому краю, с учетом уточнения требований, о признании незаконным увольнения, об изменении формулировки увольнения на увольнение по пункту 3 части 2 статьи 33 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере руб.

В обоснование заявленных требований указала, что с 01.08.2017 она замещала должность государственной гражданской службы в МРИ ФНС России N 6 по Алтайскому краю в отделе информационных технологий на основании служебного контракта N 74 от 01.08.2017 и дополнительных соглашений к нему N 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. В связи с сокращением замещаемой ею должности ведущего специалиста- эксперта аналитического отдела, по срочному служебному контракту, на период отсутствия работника Н. приказом от \*\*\* N был прекращен с \*\*\* указанный срочный служебный контракт на основании п. 2 ч. 1 ст. 33 ФЗ от \*\*\* N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ "в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта. В день увольнения \*\*\* ей была выдана работодателем копия приказа об увольнении и трудовая книжка. Полагает, что прекращение с нею служебного контракта по указанному основанию являлось незаконным, поскольку расторжение срочного служебного контракта, заключенного на период замещения отсутствующего гражданского служащего, за которым сохраняется должность государственной гражданской службы (часть 3 статьи 35 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации"), является правомерным при условии выхода на службу этого гражданского служащего, в данном случае временно отсутствующий работник - Н., за которой сохранялась должность специалиста - эксперта аналитического отдела, на службу не приходила, в связи с чем, для расторжения контракта по этому основанию у работодателя не было причин.

В связи с реорганизацией УФНС по Алтайскому краю на основании приказа N@ от \*\*\* и приказа N@, которыми утверждена новая структура территориальных налоговых органов Алтайского края, к участию в деле в качестве ответчика привлечена Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы N 4 по Алтайскому краю. В судебное заседание истец не явилась, о его времени и месте извещена надлежаще, просила о рассмотрении дела в ее отсутствие, с участием ее представителя К., который в судебном заседании на уточненных исковых требованиях настаивал, по основаниям, изложенным в исковом заявлении.

Представители ответчика Б.Е. и М.С. против удовлетворения иска возражали, ссылаясь на то, что основанием прекращения контракта с М.О. явилось волеизъявление сотрудника, постоянно занимающего должность специалиста - эксперта аналитического отдела Н., на выход на работу, тот факт, что в день выхода она отозвала свое заявление - правового значения не имеет, при этом не возражали против исключения из числа доказательств по делу приказов N от \*\*\* и N от \*\*\*, поскольку выход на работу Н. действительно не был осуществлен, но работодатель, издавая приказ об

увольнении истца, руководствовался лишь той информацией, которой располагал на тот момент - намерение работника приступить к работе на постоянно занимаемой ею должности, одновременно 2 сотрудника занимать эту должность не могли, отозвала свое заявление Н. лишь после того, как состоялось увольнение истца. Приказ о выходе на работу сотрудника из декрета и приказ о прекращении срочного контракта не должны оформляться одним днем. Оснований для компенсации морального вреда также не имеется, вина работодателя отсутствует.

Выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, полагая возможным рассмотрение дела при данной явке, с учетом надлежащего извещения всех участвующих в деле лиц, согласно ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд считает иск подлежащим удовлетворению (определяя размер компенсации морального вреда в соответствии с требованиями разумности и справедливости).

Прокурором Костиной А.В., вступившей в процесс до изменения исковых требований стороной истца с восстановления на работе на изменение формулировки увольнения, в судебном заседании 20.04.2022 дано заключение о незаконности произведенного увольнения по указанному работодателем основанию.

Установлены, документально подтверждены материалами дела и не оспариваются сторонами спора следующие обстоятельства.

С \*\*\* М.О. замещала должность государственной гражданской службы в МРИ ФНС России N по... ведущего специалиста - эксперта отдела информационных технологий Межрайонной ИФНС России N по... на основании служебного контракта N от \*\*\* и дополнительных соглашений к нему N, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

\*\*\* в связи с изменением структуры Межрайонной ИФНС России N 6 по Алтайскому краю, в соответствии с приказом Управления ФНС по Алтайскому краю от 29.01.2021 01-04/036@ и штатным расписанием Межрайонной ИФНС России по Алтайскому краю, она предупреждена о сокращении должности, и ей предложено занять должность специалиста - эксперта аналитического отдела в МИФНС N 6 по срочному служебному контракту на период временного отсутствия Н., на что она \*\*\* дала свое письменное согласие. (л.д. 112, т. 1, л.д. 113, т. 1)

Приказом начальника МИФНС N 6 по Алтайскому краю N от \*\*\* она переведена с указанной даты по дату выхода временно отсутствующего гражданского служащего Н. с постоянной должности ведущего специалиста - эксперта отдела информационных технологий в соответствии с п. 2 ч. 4 ст. 25 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" на должность специалиста - эксперта аналитического отдела. (л.д. 56, т. 1)

\*\*\* от Н. на имя начальника МИФНС N 6 поступило заявление "Прошу считать днем выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет 26.11.2021". (л.д. 51, т. 1)

\*\*\* М.О. получила письменное предупреждение о том, что \*\*\* истекает срок заключенного с нею срочного служебного контракта, и она подлежит увольнению с должности специалиста - эксперта аналитического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 33 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Приказом от \*\*\* N начальника МИФНС N по Алтайскому краю с М.О. расторгнут служебный контракт от \*\*\* N, она освобождена от замещаемой должности государственной гражданской службы Специалист- эксперт Аналитического отдела и уволена с государственной гражданской службы Российской Федерации \*\*\* на основании истечения срока действия срочного служебного контракта п. 2 ч. 1 ст. 33 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". (л.д. 50, т. 1)

В качестве документального основания в приказе указаны: предупреждение об истечении срока действия срочного служебного контракта от \*\*\*, служебного контракта от \*\*\* N.

\*\*\* от Н. в адрес начальника МИФНС N 6 поступило заявление об отзыве заявления от \*\*\* о досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком в связи со сложившимися семейными обстоятельствами.

В тот же день \*\*\* специалисту - эксперту аналитического отдела МИФНС России N 6 по Алтайскому краю Б.Т. вручено письменное предложение о замещении должности государственной

гражданской службы, занимаемой Н., на что Б.Т. в тот же день дала свое согласие, однако из содержания данного предложения следует, что должность ей была предложена должность специалиста - эксперта отдела камеральных проверок N Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N по.... (ТОРМ.... - на - Оби), в связи с предстоящей 29.11.2021 реорганизацией МИФНС России N 6 по Алтайскому краю и письмом МИФНС России N 4 по Алтайскому краю "О направлении списка должностей" от \*\*\* Ндсп@. (л.д. 52, т. 1).

Согласно приказу МИФНС от \*\*\* N.03/074 дсп, аналитический отдел МИФНС России N 4 по Алтайскому краю, которая является правопреемником МИФНС России N 6 по Алтайскому краю подлежит упразднению с 29.11.2021.

Данных о том, что Н. в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, до \*\*\* была переведена на должность специалиста - эксперта отдела камеральных проверок N 6 Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 4 по Алтайскому краю (ТОРМ г. Камень - на - Оби), в дело не представлено, соответственно, по состоянию на \*\*\* и вплоть до упразднения аналитического отдела никто из сотрудников МИФНС N 6/N 4 должность "специалист- эксперт Аналитического отдела МИФНС N 6" в период отсутствия временно отсутствующего работника Н. не занимал.

Из показаний свидетеля Н. в судебном заседании \*\*\*, фактически она не вышла на работу \*\*\*, в тот же день, утром, написав заявление о продлении отпуска по уходу за ребенком. До настоящего времени находится в отпуске по уходу за ребенком.

По данным Филиала N 4 ГУ -АРО ФСС РФ организацией МИФНС N 6 по Алтайскому краю было направлено в адрес Фонда уведомление о прекращении права Н. об окончании отпуска по уходу за ребенком \*\*\*.

В силу пункта 2 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 истечение срока действия срочного служебного контракта (статья 35 данного федерального закона).

Согласно части 3 статьи 25 Федерального закона "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 данным федеральным законом и другими федеральными законами.

Пунктом 2 части 4 этой же статьи определено, что срочный служебный контракт заключается в случае замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с названным федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы.

В соответствии с частью 3 статьи 35 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" срочный служебный контракт, заключенный на период замещения отсутствующего гражданского служащего, за которым в соответствии с данным федеральным законом сохраняется должность гражданской службы, расторгается с выходом этого гражданского служащего на службу, гражданский служащий, замещавший указанную должность, освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы.

Условием прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности государственной гражданской службы и увольнения с гражданской службы в предусмотренном частью 3 статьи 35 названного федерального закона случае является выход на службу гражданского служащего, на период замещения которого заключен срочный служебный контракт.

Учитывая, что Н. отпуск по уходу за ребенком \*\*\* фактически прерван не был, суд приходит к выводу о том, что она на службу не выходила и, следовательно, отсутствовали основания прекращения служебного контракта с истцом, освобождения ее от замещаемой должности государственной гражданской службы и увольнения с гражданской службы в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта.

Приказы N от \*\*\*, N от \*\*\* в основание приказа об увольнении истца не заложены, в силу ст. 56

ГПК РФ ответчиком не было представлено доказательств (в опровержение доводов представителя истца, об их подложности) вынесения указанных приказов в указанные в них даты. Журнал регистрации приказов, либо иной документ, свидетельствующий об их регистрации в системе кадрового документооборота ИФНС представлен не был, представители ответчика не возражали против исключения данных документов из числа доказательств по делу.

Согласно части 4 статьи 394 Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

На момент рассмотрения дела Н., на срок временного отсутствия которой истец принималась на работу по срочному контракту, находилась в отпуске по уходу за ребенком, что не оспаривалось стороной ответчика. Доказательств обратного, в порядке ст. 56 ГПК РФ, суду представлено не было.

В соответствии с частью 7 статьи 394 указанного Кодекса, если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом.

В силу требований части 4 и 7 статьи 394 Трудового кодекса РФ в их системном толковании, признавая увольнение незаконным и принимая решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию, дата увольнения подлежит изменению на дату вынесения судом решения. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Представитель истца сообщил в судебном заседании, что истец М.О. приступила к работе у другого работодателя с \*\*\*. Соответственно, датой увольнения подлежит изменению на \*\*\*.

Согласно части 2 статьи 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.

Общие требования относительно исчисления средней заработной платы установлены статьей 139 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных этим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления (часть первая); для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (часть вторая).

Согласно части третьей той же статьи 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).

Частью седьмой той же статьи предусмотрено, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановлением Правительства Российской Федерации от \*\*\* N 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (далее - Положение), устанавливающее согласно его пункту 1 особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Разрешая требование о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд принимает во внимание, что, согласно представленной ответчиком справки о доходах истца за 12 календарных месяцев, предшествующих увольнению, с \*\*\* по \*\*\* (от \*\*\* N), сумма для расчета среднего заработка исчислена отделом финансового и хозяйственного контроля ИФНС в размере Истцом отработано 213 дней в указанном периоде. Среднедневной заработок, исходя из этих данных, составил руб.

Данные о размере заработной платы и размера дохода представлены ответчиком, стороной истца не оспаривались, иных данных суду представлено не было, соответственно, расчет произведен исходя из вышепредставленной информации.

Период вынужденного прогула с \*\*\* по \*\*\* составляет 137 рабочих дней (согласно производственному календарю на 2021-2022 гг.), сумма к взысканию составляет руб.

Довод представителя ответчика о том, что длительность периода вынужденного прогула обусловлена продолжительностью рассмотрения дела не может влиять на размер суммы, подлежащей взысканию в пользу истца, поскольку основанием для удовлетворения требования в указанной части является незаконность увольнения, ответчик не был лишен возможности до вынесения судом решения добровольно удовлетворить требования истца во внесудебном порядке, либо в ходе рассмотрения дела по существу.

Согласно ч. 9 ст. 394 ТК 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.

В соответствии с п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от \*\*\* N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", суд в силу статей 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Принимая во внимание, что незаконным увольнением истцу был причинен моральный вред, учитывая конкретные обстоятельства дела, степень вины ответчика, объем и характер причиненных истцу нравственных страданий, а также требования разумности и справедливости, суд считает возможным взыскать в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

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

решил:

иск М.О. удовлетворить частично.

Признать увольнение М.О. приказом N 01-5-01/169 от 17.11.2021 по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 33 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" незаконным.

Изменить формулировку увольнения М.О. на увольнение по пункту 3 части 2 статьи 33 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Взыскать с Межрайонной инспекции ФНС N 4 по Алтайскому краю в пользу М.О. оплату за время вынужденного прогула в размере и компенсацию морального вреда в размере руб.

В остальной части иска отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Алтайский краевой суд через Каменский городской суд в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено 01.07.2022 года

---