

ХАБАРОВСКИЙ КРАЕВОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 8 мая 2015 г. по делу N 33-2767/2015

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда в составе:

председательствующего Кочуковой Г.Н.,

судей Сенотрусовой И.В., Ющенко И.К.,

при секретаре Г.,

с участием прокурора Доськовой Т.Ю.,

рассмотрела в открытом судебном заседании апелляционную жалобу ОАО "Ургалуголь" на решение Верхнебуреинского районного суда Хабаровского края от 14 января 2015 года по исковому заявлению Ш. к открытому акционерному обществу "Ургалуголь" о защите трудовых прав.

Заслушав доклад судьи Сенотрусовой И.В., пояснения представителя ответчика, судебная коллегия

установила:

Ш. обратилась в суд с иском к ОАО "Ургалуголь" о восстановлении на работе. Исковые требования мотивированы тем, что ДД.ММ.ГГГГ она была принята на работу в ОАО "Ургалуголь" - обогатительная фабрика Ч. на должность <данные изъяты>.

Приказом от ДД.ММ.ГГГГ она привлечена к дисциплинарной ответственности по п. 3 ст. 192 ТК РФ и уволена по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считает увольнение незаконным, так как она находится на сроке <данные изъяты> беременности.

В результате незаконного увольнения она была лишена возможности трудиться и не получала всего заработка за период с 28.10.2014 по 20.11.2014 из расчета среднемесячного заработка в размере <данные изъяты>. Кроме того, испытывала нравственные страдания в связи с потерей работы.

Просила суд признать увольнение незаконным, восстановить ее на работе в прежней должности, взыскать с ОАО "Ургалуголь" в ее пользу средний заработок за

все время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по день восстановления на работе в размере <данные изъяты> и компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>.

Решением Верхнебуреинского районного суда Хабаровского края от 14.01.2015 исковые требования удовлетворены частично, постановлено отменить приказ ОАО "Ургалуголь" N от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении Ш., восстановить ее на работе в должности <данные изъяты>;

взыскать с ОАО "Ургалуголь" в пользу Ш. заработную плату в размере <данные изъяты>.

В остальной части иска отказано.

Суд взыскал с ответчика в бюджет муниципального Верхнебуреинского района Хабаровского края государственную пошлину в размере <данные изъяты>.

В апелляционной жалобе ОАО "Ургалуголь", не соглашаясь с постановленным решением, просит его отменить. Указывает, что, привлекая к дисциплинарной ответственности и увольняя истицу за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, работодатель действовал в соответствии с законом. Справка в подтверждение факта беременности датирована ДД.ММ.ГГГГ, то есть после ее увольнения. Также указывает, что гарантии сохранения места работы, предусмотренные трудовым законодательством, должны распространяться на работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности и не злоупотребляющих своими правами.

Письменные возражения на апелляционную жалобу не поступили.

В апелляционную инстанцию Ш. не явилась, о рассмотрении жалобы извещена, согласно телефонограмме просила рассмотреть жалобу без ее участия, в связи с чем, судебная коллегия считает возможным рассмотреть жалобу в ее отсутствие.

Представитель ОАО "Ургалуголь" в суде апелляционной инстанции жалобу поддержал.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав заключение прокурора, полагавшей, что решение суда постановлено правильно, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

Согласно [части 1 ст. 327.1](#) ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ Ш. принята на работу в ОАО "Ургалуголь" на обогатительную фабрику Ч. на должность - <данные изъяты>. С ней заключен трудовой договор.

ДД.ММ.ГГГГ Ш. была направлена на медицинское освидетельствование, в результате которого было зафиксировано, что она находилась в состоянии <данные изъяты>. Данное обстоятельство подтверждается и письменным объяснением самой Ш.

Приказом работодателя от ДД.ММ.ГГГГ Ш. привлечена к дисциплинарному взысканию, предусмотренному [п. 3 ст. 192 ТК РФ](#).

Приказом (распоряжением) о прекращении (расторжении трудового договора с работником (увольнении) N от ДД.ММ.ГГГГ Ш. уволена в связи с появлением на работе в состоянии <данные изъяты> - [пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#). Трудовая книжка получена ею ДД.ММ.ГГГГ.

Из справки ВК КГБУЗ "Верхнебуреинская центральная районная больница" N от ДД.ММ.ГГГГ следует, что комиссией принято решение перевести Ш., ДД.ММ.ГГГГ на легкий физический труд с ограничением подъема тяжести, исключения ночных смен, угольной пыли, переохлаждения.

Согласно справке КГБУЗ "Верхнебуреинская центральная районная больница" от ДД.ММ.ГГГГ Ш. состоит на диспансерном учете по беременности с ДД.ММ.ГГГГ срок беременности составляет <данные изъяты>.

Разрешая спор и удовлетворяя требование Ш. о восстановлении на работе, суд правильно руководствовался [статьей 261 Трудового кодекса РФ](#), [Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"](#), в соответствии с которыми расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается.

Судебная коллегия соглашается с выводом суда, поскольку истица Ш. была уволена в период беременности, что в силу закона является основанием для признания увольнения незаконным и восстановления ее на работе.

Так, [часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации](#), запрещающая увольнение по инициативе работодателя беременных женщин (кроме случаев ликвидации организации), относится к числу специальных норм, предоставляющих беременным женщинам повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового [кодекса Российской Федерации](#), регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, - как общими, так и предусматривающими особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. По своей сути она является трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со [статьями 7 \(часть 2\) и 38 \(часть 1\) Конституции Российской Федерации](#).

Поскольку факт беременности истицы на момент издания приказа об увольнении подтвержден медицинскими документами, и учитывая, что увольнение по [пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#) относится к увольнению по инициативе работодателя, суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу о

нарушении работодателем при увольнении истца гарантии, установленной [ч. 1 статьи 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия полагает, что решение суда принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости.

Доводу жалобы о том, что работодателю не было известно о беременности Ш. в момент увольнения, суд дал надлежащую правовую оценку, указав, что данное обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин при увольнении по инициативе администрации.

Иные доводы не являются основанием для отмены законного и обоснованного решения суда.

Оснований для отмены решения суда по доводам жалобы не имеется.

Руководствуясь [ст. ст. 328, 329](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Верхнебуреинского районного суда Хабаровского края от 14 января 2015 года по исковому заявлению Ш. к открытому акционерному обществу "Ургалуголь" о защите трудовых прав оставить без изменения, апелляционную жалобу ответчика - без удовлетворения.

Председательствующий

Г.Н.КОЧУКОВА

Судьи

И.В.СЕНОТРУСОВА

И.К.ЮЩЕНКО