

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 28 февраля 2017 г. по делу N 33-6369/2017

Судья Калинина Н.П.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе: председательствующего Владимировой Н.Ю.,

и судей Лобовой Л.В., Пильгановой В.М.,

с участием прокурора Храмовой О.П.

при секретаре Д.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Лобовой Л.В., гражданское дело по апелляционной жалобе Б.Е.А., апелляционному представлению Басманного межрайонного прокурора г. Москвы на решение Басманного районного суда г. Москвы от 24 сентября 2015 года, которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований Б.Е.А. к Обществу с ограниченной ответственностью "РедермаСвисс" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказать.

установила:

Истец Б.Е.А. обратилась в суд с иском к ответчику ООО "РедермаСвисс" о восстановлении на работе, взыскании заработка

за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере ***** руб., полагая свое увольнение незаконным.

В обоснование заявленных требований истец указала, что состояла в трудовых отношениях с ООО "РедермаСвисс" на основании трудового договора от 26 августа 2013 г. в должности регионального представителя, а с 01 июня 2014 г. в должности регионального менеджера. Приказом N РС ***** от 16 октября 2014 г. она была уволена с работы по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Во время процедуры согласования условий соглашения о расторжении трудового договора, на нее со стороны руководства оказывалось психологическое давление, так как работодатель, фактически проводя процедуру сокращения, отказывался платить выходное пособие. После продолжительной переписки по электронной почте и телефонных переговоров ответчик согласился выплатить истцу выходное пособие в размере одного оклада перед тем, как она была уволена. После подписания Соглашения о прекращении трудового договора истец узнала, что она беременна, о чем проинформировала своего работодателя посредством электронного письма. Однако директор по персоналу потребовала предъявить справку о беременности, которую истец получила 19 ноября 2014 г., передала работодателю 21 ноября 2014 г. и написала заявление о восстановлении на работе.

Истец в судебное заседание не явилась, просила рассмотреть дело в свое отсутствие, была извещена о месте и времени рассмотрения дела.

Представитель ответчика по доверенности М.О.А. в судебное заседание явилась, возражала против удовлетворения исковых требований по доводам, изложенным в письменном отзыве на иск, заявила о пропуске истцом срока на обращение в суд с заявлением о восстановлении на работе.

Суд постановил указанное выше решение, об отмене которого просит истец по доводам апелляционной жалобы, а также Басманный межрайонный прокурор г. Москвы по доводам апелляционного представления.

Изучив материалы дела, заслушав объяснения истца Б.Е.А., поддержавшую доводы апелляционной жалобы, представителя ответчика по доверенности М.О.А., возражавшей против удовлетворения жалобы и апелляционного представления,

прокурора Храмовой О.П., поддержавшую доводы апелляционного представления, обсудив доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления, судебная коллегия полагает, что решение суда подлежит отмене по следующим основаниям.

Согласно [ст. 330](#) ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, 26 августа 2013 г. между сторонами заключен срочный трудовой договор, в соответствии с которым Б.Е.А. принята на работу в отдел продаж ООО "РедермаСвисс" по совместительству на должность регионального представителя с должностным окладом ***** руб.

01 июня 2014 г. Б.Е.А. была переведена на должность регионального менеджера на основании приказа от 30 мая 2014 г.

В соответствии с дополнительным соглашением N 8 от 01 июля 2014 г. к трудовому договору Б.Е.А. был установлен должностной оклад в размере ***** руб., в том числе территориальный коэффициент.

16 октября 2014 г. между Б.Е.А. и ООО "РедермаСвисс" заключено соглашение, согласно которому стороны договорились расторгнуть 31 октября 2014 г. трудовой договор с выплатой компенсации в размере ***** руб., в связи с расторжением трудового договора.

Приказом N ***** от 16 октября 2014 г., Б.Е.А. уволена 31 октября 2014 г. с занимаемой должности на основании [п. 1 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ, с которым истец была ознакомлена 16 октября 2014 г., о чем имеется ее подпись.

13 ноября 2014 г. Б.Е.А. была выдана справка МУЗ "Клиническая больница скорой медицинской помощи N 7" г.

Волгограда о беременности сроком 9 недель для предъявления по месту работы.

21 ноября 2014 г. Б.Е.А. написала заявление на имя генерального директора ООО "РедермаСвисс" о восстановлении на работе в связи с беременностью на момент увольнения 31 октября 2014 г.

Разрешая спор, с учетом установленных по делу обстоятельств, суд пришел к выводу об отсутствии оснований для признания увольнения незаконным, поскольку соглашение было подписано сторонами с соблюдением действующего трудового законодательства и на основании их взаимного волеизъявления, условия соглашения были соблюдены, приказ об увольнении истца по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с 31 октября 2014 г. был издан и в трудовую книжку была внесена соответствующая запись. Доказательств отсутствия волеизъявления на увольнение по соглашению сторон истец не представила, процедура увольнения, предусмотренная законом, была соблюдена.

Также суд исходил из того, что истцом пропущен срок обращения в суд, установленный ст. 392 Трудового кодекса РФ без уважительных причин, поскольку иск поступил в суд по почте 11 февраля 2015 г., в то время как с приказом об увольнении она была ознакомлена 16 октября 2014 г.

Судебная коллегия полагает, что при рассмотрении спора об увольнении юридически значимые по делу обстоятельства судом установлены неправильно, выводы суда основаны на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям сторон.

Так, в соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлениях от 27 декабря 1999 г. N 19-П и от 15 марта 2005 г. N 3-П, положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением,

изменением и прекращением трудовых отношений, определяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве ([часть 1 статьи 1](#); [статьи 2](#) и [7](#) Конституции Российской Федерации).

Согласно [пункту 1 части первой статьи 77](#) ТК РФ основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон ([статья 78](#) ТК РФ).

[Статьей 78](#) ТК РФ установлено, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Как разъяснено в [пункте 20](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон ([пункт 1 части первой статьи 77](#), [статья 78](#) Трудового кодекса Российской Федерации), судам следует учитывать, что в соответствии со [статьей 78](#) Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

В соответствии со [ст. 261](#) ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Согласно [п. 25](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ 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.

В силу [части 3 статьи 11](#) ГПК РФ 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).

Отказав в удовлетворении иска Б.Е.А. суд не применил приведенные выше нормы [Конституции](#) Российской Федерации, международного и трудового права, а также не учел разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, что привело к лишению истца гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда, поскольку прекращение трудового договора по соглашению сторон в период беременности истца безусловно влечет для нее такой материальный ущерб, который в значительной степени лишает ее и ее ребенка того, на что она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком.

Между тем, по смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, заявление Б.Е.А. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного [частью первой статьи 261](#) ТК РФ.

Иное толкование указанных нормативных положений привело бы к ограничению объема трудовых прав работника, заключившего соглашение с работодателем о расторжении трудового договора и лишенного возможности в силу сложившихся обстоятельств отказаться от исполнения соглашения, и, как следствие, к отказу в предоставлении законных гарантий работнику, в частности гарантии от увольнения беременной женщине.

Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная [частью первой статьи 261](#) ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон ([пункт 1 части первой статьи 77](#) ТК РФ).

Вывод суда о пропуске истцом месячного срока обращения в суд, установленного [ст. 392](#) Трудового кодекса РФ с учетом того, что об увольнении истец была уведомлена 16 октября 2014 г., а в суд обратилась 11 февраля 2015 г., является верным.

Вместе с тем, судебная коллегия не может согласиться с выводом суда о том, что такой срок пропущен без уважительных причин.

Так, в материалы дела истцом представлено заявление о восстановлении срока для обращения в суд в связи с уважительной причиной, поскольку ответчик затягивал сроки рассмотрения ее заявления в связи с необходимостью проверки подлинности справки о беременности. Кроме того, в обоснование заявления о восстановлении срока обращения в суд истец ссылалась на плохое самочувствие в связи с беременностью.

С учетом указанных обстоятельств, а также состояния здоровья истца в период беременности, вывод суда о том, что срок по требованию об оспаривании увольнения и производных от него требований пропущен без уважительных причин не может быть признан обоснованным.

В силу [ст. 195](#) ГПК РФ решение суда должно быть законным и обоснованным; положения [ст. 198](#) ГПК РФ устанавливают, что в мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы,

по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

Согласно п. п. 2 и 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 года N 23 "О судебном решении" 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. Обоснованным решением является 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 (ст. ст. 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Судебная коллегия приходит к выводу, что указанным требованиям решение суда от 24 сентября 2015 г. не соответствует, оно не может быть признано законным и обоснованным, в связи с чем состоявшееся по делу судебное решение подлежит отмене.

С учетом положений ст. 394 Трудового кодекса РФ Б.Е.А. подлежит восстановлению на работе в прежней должности регионального менеджера, в ее пользу подлежит взысканию средний заработок за все время вынужденного прогула, который составляет *** рабочих дней (за период с 31 октября 2014 г. по 28 февраля 2017 г.).

Согласно справке-расчету ответчика, среднедневной заработок истца составляет ***** руб. Таким образом, с ответчика подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере ***** руб. ** коп. (***** х *****).

В соответствии с положениями ст. 237 ТК РФ, поскольку в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца, судебная коллегия приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда, размер которой определяет исходя из конкретных обстоятельств дела, степени нарушения ответчиком трудовых прав истца, требований

разумности и справедливости в **** руб., полагая заявленный истцом ко взысканию размер данной компенсации завышенным.

В соответствии со ст. ст. 98, 103 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета г. Москвы пропорционально удовлетворенной части исковых требований в размере ***** руб. ** коп.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 328 - 330 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Басманного районного суда г. Москвы от 24 сентября 2015 года отменить, принять по делу новое решение.

Восстановить Б.Е.А. на работе в ООО "РедермаСвисс" в должности регионального менеджера.

Взыскать с ООО "РедермаСвисс" в пользу Б.Е.А. заработную плату за время вынужденного прогула в размере ***** руб. ** коп., компенсацию морального вреда ***** руб.

Взыскать с ООО "РедермаСвисс" государственную пошлину в доход бюджета города Москвы в размере ***** руб. ** коп.