САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 25 января 2012 г. N 33-815

Судья: Корчагина Н.И.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе

председательствующего Вашкиной Л.И.

судей Смышляевой И.Ю., Белисовой О.В.

с участием прокурора Костиной Т.В.

при секретаре С.

рассмотрела в судебном заседании дело N 2-2630/2011 по кассационному представлению и кассационной жалобе <Юр.лицо> на решение Ленинского районного суда Санкт-Петербурга от 10 ноября 2011 года по делу по иску К.С.В. к <Юр.лицо> о восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, морального вреда, судебных расходов.

Дело рассмотрено судебной коллегией в кассационном порядке по правилам [главы 40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122695&date=22.07.2023&dst=101511&field=134) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до 01.01.2012 г.), на основании [ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107761&date=22.07.2023&dst=100488&field=134) Федерального закона от 09.12.2010 г. N 353-ФЗ "О внесении изменений в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации".

Заслушав доклад судьи Вашкиной Л.И., мнение прокурора Костиной Т.В., представителя ответчика - З.,

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда

установила:

Истица обратилась в суд с указанным иском к ответчику, ссылаясь на то, что работала у ответчика с 26 марта 2009 года <Наименование> в <Город>, с 01 марта 2010 года она была переведена на должность территориального менеджера. 15.08.11 г. истица получила электронное письмо, в котором сообщалось, что она уволена. 16.08.11 г. по почте получила акт об отсутствии на рабочем месте с 08.08.11 г. хотя она 08.08.11 г. выполняла трудовые обязанности. 16.08.11 г. была выдана трудовая книжка с записью об увольнении за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей и копии приказов от 08.07.11 г. о наложении дисциплинарных взысканий. Истица считает основание увольнения не соответствующим указанной статье Трудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023) Российской Федерации, также она считает, что порядок увольнения не был соблюден, приказ о применении дисциплинарного взыскания не объявлялся, не определено рабочее место, не была ознакомлена с трудовыми обязанностями. Уточнив требования, истица просила взыскать с ответчика оплату времени вынужденного прогула в размере <...> рублей исходя из средней заработной платы <...> рублей, компенсировать расходы на проезд в размере <...> рублей в судебное заседание 03.11.11 г. и <...> руб. в судебное заседание 10.11.11 г., пребывание к гостинице <...> рублей, компенсацию морального вреда в размере <...> рублей.

Решением Ленинского районного суда Санкт-Петербурга от 10.11.11 г. исковые требования удовлетворены. К.С.В. восстановлена в должности территориального менеджера <Юр.лицо> с 08.08.11 г. Из средств организации ответчика в пользу истицы взыскано <...> рублей - оплата вынужденного прогула, <...> рублей - в возмещение морального вреда, <...> - судебные расходы. В остальной части исковых требований отказано. Из средств организации ответчика также взыскана госпошлина в доход государства.

В кассационном представлении прокурор просит решение суда изменить в части восстановления истицы на работе, указав, что истица подлежит восстановлению на работе в должности <Наименование> по <Город> N <...> категории с 09.08.11 г. В части взыскания в пользу истицы заработной платы за время вынужденного прогула прокурор просит решение суда отменить, в отмененной части направить дело на новое рассмотрение.

В кассационной жалобе ответчик в лице представителя по доверенности просит решение суда отменить, ссылаясь на его неправильность.

Прокурор поддержал кассационное представление и возражал против кассационной жалобы, представитель ответчика поддержал кассационную жалобу и возражал против кассационного представления.

Истица просила рассмотреть дело в ее отсутствие и оставить решение суда без изменения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы и представления, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом установлено, что стороны состояли в трудовых правоотношениях, 26.03.2009 г. между ними был заключен трудовой договор, в соответствии с которым работник был принят на должность <Наименование> по <Город>.

01.03.2010 г. истица была переведена на должность <Наименование> по <Город> N <...> категории.

Приказом директора <Юр.лицо> от 08.07.2011 г. N <...> истице объявлен выговор за ненадлежащее исполнение по ее вине возложенных на нее трудовых обязанностей 15.03.2011 г. в соответствии с [п. 2 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=101186&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием к изданию приказа послужили: служебная записка <Наименование> по <Город> К.Т.В. от 01.07.2011 г., объяснительная <Наименование> по <Город> N <...> категории К.С.В. от 08.07.2011 г., докладная записка <Наименование> по <Город> К.Т.В. от 08.07.2011 г.

Приказом директора <Юр.лицо> от 08.07.2011 г. N <...> истице объявлен выговор за ненадлежащее исполнение по ее вине возложенных на нее трудовых обязанностей 19.05.2011 г. в соответствии с [п. 2 ст. 192](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=101186&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием к изданию приказа послужили: служебная записка регионального менеджера по <Город> К.Т.В. от 01.07.2011 г., объяснительная <Наименование> по <Город> N <...> категории К.С.В. от 08.07.2011 г., докладная записка <Наименование> по <Город> К.Т.В. от 08.07.2011 г.

Приказом директора <Юр.лицо> от 08.08.2011 г. N <...> истица уволена 08.08.2011 г. за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей по [п. 5 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=100594&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием к изданию приказа послужили: служебная записка <Наименование> по <Город> К.Т.В. от 01.07.2011 г., объяснительная <Наименование> по <Город> N <...> категории К.С.В. от 08.07.2011 г., докладная записка <Наименование> по <Город> К.Т.В. от 08.07.2011 г.

С приказом о прекращении трудового договора истица ознакомлена 16.08.2011 г., 18.08.2011 г. истице направлена телеграмма о необходимости получения трудовой книжки.

Истица полагала увольнение незаконным, обратилась в суд с настоящим иском с пропуском предусмотренного [ст. 392](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=102157&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации срока. Однако суд первой инстанции пришел к выводу о пропуске истицей указанного срока по уважительной причине, в связи с чем восстановил его. Указанный вывод суда соответствует обстоятельствам дела, требованиям [ст. 205](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=112770&date=22.07.2023&dst=101110&field=134) Гражданского кодекса Российской Федерации. Суд обоснованно учел, что изначально истица в установленный законом срок обратилась в суд, однако обращение имело место с нарушением правил подсудности, судом учтены сроки возврата истице поданного с нарушением правил подсудности иска определением суда и сроки его получения истицей, сроки повторного обращения в суд с соблюдением правил подсудности, а также судом учтено, что непосредственно после получения возвращенного поданного с нарушением правил подсудности иска истица не могла реализовать свое право на защиту трудовых прав по состоянию здоровья и необходимостью ухода за малолетней дочерью. Указанные обстоятельства получили правильную оценку суда.

При таком положении доводы ответчика в суде первой инстанции и в кассационной жалобе о пропуске истицей срока для обращения в суд и отсутствии оснований для его восстановления, являются необоснованными.

Рассматривая настоящий спор, суд первой инстанции пришел к выводу о нарушении ответчиком процедуры наложения дисциплинарных взысканий, и в частности процедуры увольнения, исходил из того, что увольнение истицы произведено ответчиком за нарушение, выразившееся в отсутствии истицы 08.08.2011 г. на рабочем месте, объяснения по указанному нарушению от истицы ответчиком не получены, акт об отказе от дачи объяснений не составлен, увольнение произведено в тот же день.

В кассационной жалобе ответчик ссылается на то, что истицей было допущено три нарушения: 15.03.2011 г., 19.05.2011 г., 22.06.2011 г., по двум первым нарушениям истице объявлены выговоры приказами от 08.07.2011 г. N <...> и N <...>, за третье нарушение к истице применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения приказом от 08.07.2011 г. по [п. 5 ч. 1 ст. 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=100594&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказе от 08.08.2011 г. N <...> об увольнении истицы не указано, в чем выразилось нарушение, за которое к ней было применено дисциплинарное взыскание. Однако согласно доводам ответчика и документам, послужившим основанием для издания приказа, а также с учетом предыдущих приказов от 08.07.2011 г. N <...> и N <...>, основанием для издания которых явились те же документы, что и для приказа от 08.07.2011 г. N <...>, увольнение имело место за нарушение от 22.06.2011 г.

Об указанном нарушении от 22.06.2011 г., как и о нарушениях от 15.03.2011 г., 19.05.2011 г., за которые к истице было применено дисциплинарное взыскание приказами от 08.07.2011 г. N <...> и N <...>, и, таким образом, о наличии оснований для привлечения истицы к дисциплинарной ответственности по всем трем случаям ответчик узнал одновременно из одних и тех же документов, перечисленных в качестве оснований к изданию всех трех приказов.

По [пункту 5 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=100594&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работодатель вправе расторгнуть трудовой договор при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по [пункту 5 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=100594&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

В настоящем случае увольнение истицы приказом от 08.08.2011 г. последовало за нарушение, имевшее место на момент издания приказов от 08.07.2011 г. N <...> и N <...>, а направление истице всех трех приказов имело место только 08.08.2011 г., в связи с чем нельзя говорить о повторном нарушении истицей трудовых обязанностей после применения к ней дисциплинарных взысканий приказами от 08.07.2011 г. N <...> и N <...> или о том, что неисполнение или ненадлежащее исполнение истицей трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При таком положении увольнение истицы приказом от 08.08.2011 г. по основаниям [пункта 5 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=100594&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации указанной [норме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=100594&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует, и не может быть признано законным.

Кроме того, судом установлено и материалами дела (медицинскими справками от 08.09.2011 г. и от 28.10.2011 г.) подтверждено, что на момент увольнения истица была беременной, тогда как [ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=1064&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, что к настоящему случаю увольнения не относится.

Не имеет значения, знала ли сама истица на момент увольнения о том, что она являлась беременной, и знал ли об этом работодатель, увольняя истицу, поскольку закон ([ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=1064&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации) связывает запрет на увольнение с самим фактом состояния беременности, и указанный факт на момент увольнения подтвержден материалами дела. Злоупотребления правами со стороны истицы при этом не усматривается, а довод кассационной жалобы ответчика о наличии такого злоупотребления, о сокрытии истицей сведений о беременности голословен.

Таким образом, суд пришел к правильному выводу о том, что увольнение истицы противоречило требованиям [ст. 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=1064&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации.

При изложенных обстоятельствах суд правомерно признал увольнение незаконным и восстановил истицу на работе. Решение в данной части отвечает требованиям [ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=1341&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации и соответствует обстоятельствам дела. Оснований к отмене решения в данной части не имеется

В соответствии со [ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=1341&field=134) ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Согласно дополнительному соглашению от 01.03.10 г. к трудовому договору от 26.03.09 г. истица была переведена на должность <Наименование> по <Город> N <...> категории, приказом от 08.08.11 г. она была уволена с указанной должности, соответственно при признании увольнения незаконным истица должна быть восстановлена в должности, которую занимала на момент увольнения и с которой была уволена - "<Наименование> по <Город> N <...> категории".

Однако суд, восстанавливая истицу на работе, неполно указал должность истицы, с которой она уволена и в которой она подлежит восстановлению, в связи с чем решение суда в данной части подлежит соответствующему изменению, истица подлежит восстановлению в должности <Наименование> по <Город> N <...> категории.

Кроме того, в соответствии с положениями [ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=529&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. Как следует из материалов дела, приказом от 08.08.2011 г. истица уволена 08.08.2011 г., т.е. последним днем работы истицы является 08.08.2011 г., соответственно, истица должна быть восстановлена на работе с 09.08.2011 г., а не с 08.08.2011 г., как указал суд. Решение подлежит соответствующему изменению.

Размер среднего заработка за время вынужденного прогула определен судом с нарушением требований [ст. 139](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=100948&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации и [Положения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=93715&date=22.07.2023&dst=100010&field=134) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", утвержденного Постановлением Правительства от 24.12.2007 года, в деле отсутствуют сведения для правильного исчисления среднего заработка истицы и среднего заработка за время вынужденного прогула, в связи с чем нельзя признать правильным решение суда в части взыскания в пользу истицы заработной платы за время вынужденного прогула в размере <...>, в указанной части решение подлежит отмене с направлением дела на новое рассмотрение. При этом также подлежит отмене решение суда в части взыскания с ответчика госпошлины, размер которой подлежит определению судом с учетом результатов рассмотрения вопроса о размере подлежащего взысканию в пользу истицы среднего заработка за время вынужденного прогула.

Решение суда в части взыскания с ответчика компенсации морального вреда отвечает требованиям [ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=121318&date=22.07.2023&dst=1341&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации. Размер компенсации является разумным и соответствует обстоятельствам дела. Оснований к отмене решения в указанной части не имеется.

Решение суда в части взыскания с ответчика понесенных истицей судебных расходов в размере <...> руб. на представителя и на проезд в судебные заседания отвечает требованиям [ст. ст. 94](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118620&date=22.07.2023&dst=100453&field=134), [98](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118620&date=22.07.2023&dst=100475&field=134), [100](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=118620&date=22.07.2023&dst=100481&field=134) Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации. Оснований к отмене решения в указанной части не имеется.

Руководствуясь [ст. 361](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=122695&date=22.07.2023&dst=101597&field=134) Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации, [ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=107761&date=22.07.2023&dst=100488&field=134) Федерального закона от 09.12.10 г. N 353-ФЗ,

судебная коллегия

определила:

Решение Ленинского районного суда Санкт-Петербурга от 10 ноября 2011 года в части восстановления К.С.В. в должности территориального менеджера <Юр.лицо> с 08.08.11 года изменить.

Восстановить К.С.В. на работе в <Юр.лицо> в должности <Наименование> по <Город> N <...> категории с 09.08.2011 г.

Решение Ленинского районного суда Санкт-Петербурга от 10 ноября 2011 года в части взыскания с <Юр.лицо> в пользу К.С.В. заработной платы за время вынужденного прогула в размере <...> и в части взыскания с <Юр.лицо> в доход государства госпошлины в размере <...> отменить. В отмененной части дело направить на новое рассмотрение в тот же суд в ином составе.

В остальной части решение суда оставить без изменения, кассационную жалобу - без удовлетворения.