

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

12 сентября 2019 года

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда
в составе:

председательствующего судьи
судей

Масленниковой Л.В.
Пильгановой В.М., Дегтерева О.В.

с участием прокурора
при секретаре

Артамоновой О.Н.
Воропаевой Е.С.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Масленниковой Л.В.

дело по апелляционной жалобе представителя ООО «ТВХ Рус» по доверенности фио на решение Зеленоградского районного суда г. Москвы от дата, в редакции определения об исправлении описки от дата, которым постановлено:

Иск фио к ООО «ТВХ Рус» о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании денежных средств, возложении обязанности – удовлетворить частично.

Признать увольнение фио, оформленное приказом № 1 от дата, незаконным.

Восстановить фио в должности Старшего бухгалтера ООО «ТВХ Рус» с дата. Решение суда в данной части подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ООО «ТВХ Рус» в пользу фио средний заработок за время вынужденного прогула за период с дата по дата в размере сумма; компенсацию морального вреда сумма; судебные расходы в размере сумма Решение суда в части взыскания с ООО «ТВХ Рус» в пользу фио заработка в сумме сумма подлежит немедленному исполнению.

Обязать ООО «ТВХ Рус» выдать фио дубликат вкладыша без записи об увольнении приказом № 1 от дата.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО «ТВХ Рус» в федеральный бюджет государственную пошлину в размере сумма

УСТАНОВИЛА:

С. Д.Б. обратилась в суд к ООО «ТВХ Рус» с иском, уточнив который, просила признать незаконным приказ (распоряжение) № 1 от дата о прекращении (расторжении трудового договора), восстановить на работе в должности старшего бухгалтера, взыскать заработок за время вынужденного прогула за период с дата по дата в размере сумма, заработок за время вынужденного прогула по день вынесения решения суда, компенсацию морального вреда в размере сумма, судебные расходы в размере сумма, обязать проиндексировать заработную плату за период с дата по дата, взыскать суммы индексации за период с дата по дата, взыскать разницу оклада, согласно установленной зарплате на день вынесения решения суда, обязать выдать дубликат вкладыша трудовой книжки без внесения записи, признанной недействительной (запись № 33 от дата).

В обоснование заявленных требований С. Д.Б. ссылалась на то, что дата была принята на работу в ООО «ТВХ Рус» на должность старшего бухгалтера с испытательным сроком три месяца, по выходу на работу из отпуска по уходу за ребенком она узнала, что в дата её испытательный срок был продлен по дату выхода из отпуска по уходу за ребенком, дата она

была уволена с занимаемой должности по ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания, однако увольнение является незаконным, поскольку срок испытания истек и у работодателя отсутствовали основания для ее увольнения как не выдержавшей испытание.

В судебное заседание С. Д.Б. явилась, исковые требования, с учетом внесенных изменений, поддержала.

Представитель ООО «ТВХ Рус» по доверенности фио в суд явилась, требования истца не признала по основаниям, изложенным в письменных возражениях на иск.

Суд постановил приведенное выше решение, в редакции определения об исправлении описки, об изменении которого в части и об отмене которого просит представитель ООО «ТВХ Рус» по доверенности фио в апелляционной жалобе.

Проверив материалы дела, выслушав Ситкину Д.Б. и её представителя фио, представителя ООО «ТВХ Рус» по доверенности фио, заслушав прокурора, полагавшего решение суда, а редакции определения об исправлении описки, законным и не подлежащим отмене, судебная коллегия приходит к следующему.

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.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (абзацы первый и второй статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения в силу положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Согласно абзацу второму части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены данным кодексом, иными федеральными законами.

Частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть 1 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (часть 3 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести

месяцев, если иное не установлено федеральным законом (часть 5 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (часть 2 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (часть 3 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из содержания приведенных выше нормативных положений следует, что по соглашению сторон в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника, целью которого является проверка соответствия работника поручаемой работе. Право оценки результатов испытания работника принадлежит исключительно работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить профессиональные и деловые качества работника и принять решение о возможности или невозможности продолжения трудовых отношений с данным работником. При этом трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока, как только работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Увольнению работника в таком случае предшествует обязательная процедура признания его не выдержавшим испытание, работник уведомляется работодателем о неудовлетворительном результате испытания с указанием причин, послуживших основанием для подобного вывода. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и работодатель утрачивает право уволить его по причине неудовлетворительного результата испытания.

В силу части 7 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Это могут быть периоды временной нетрудоспособности, нахождения в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске в связи с обучением, выполнения государственных или общественных обязанностей и др. После перерыва течение испытательного срока продолжается. Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срока, обусловленного в трудовом договоре.

По смыслу указанной статьи в испытательный срок не должны засчитываться любые периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в том числе и без уважительных причин (например, период прогула).

Издание приказа о продлении испытательного срока по причине фактического отсутствия работника на работе и ознакомление с таким приказом самого работника прямо действующим трудовым законодательством не предусмотрено.

В соответствии с разъяснениями, данными в пункте 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от дата N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", предусмотренное статьей 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также лицам, не достигшим

возраста восемнадцати лет. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери.

Судом установлено, что приказом № 3 от дата С. Д.Б. была принята на работу в ООО «ТВХ Рус» на должность старшего бухгалтера и с ней был заключен трудовой договор от дата.

В соответствии с пунктом 2.5 трудового договора работнику устанавливается испытательный срок, равный трем месяцам, исчисляемый со дня выхода на работу.

Согласно пункту 2.6 трудового договора при неудовлетворительном результате испытания работодатель в одностороннем порядке расторгает договор, предупредив об этом работника в письменной форме за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

дата истцу было вручено уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, выразившемся в несвоевременной обработке запросов на предоставление актов-сверки, что подтверждается служебной запиской заместителя главного бухгалтера фии от дата.

В период с дата по дата С. Д.Б. находилась на листке нетрудоспособности.

Приказом № 32 от дата С. Д.Б., на основании статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации, был продлен испытательный срок по причине временной нетрудоспособности по день, следующий за датой закрытия больничного листа или по дату выхода на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

Из объяснений С. Д.Б. следует, что она была ознакомлена с указанным приказом в дата.

В период с дата по дата, с дата по дата, со дата по дата С. Д.Б. находилась на листках нетрудоспособности.

В период с дата по дата С. Д.Б. находилась в отпуске по беременности и родам, а с дата по дата - в отпуске по уходу за ребенком.

дата работодателем в адрес С. Д.Б. было направлено уведомление о выходе на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет, согласно которому последним днем отпуска С. Д.Б. по уходу за ребенком считается дата.

дата С. Д.Б. под роспись было вручено уведомление № 2, согласно которому в связи с неудовлетворительным результатом испытания, установленного на период с дата по дата (продленным с дата по причине болезни, а затем - до дата в связи с отсутствием в отпуске по уходу за ребенком до трех лет на основании ст. 70 ТК РФ) трудовой договор с ней расторгается с дата в соответствии с ч. 1 ст. 70, ст. 71 ТК РФ.

Приказом № 1 от дата С. Д.Б. была уволена с занимаемой должности по статье 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

С приказом об увольнении истец была ознакомлена дата под роспись.

Также суд установил, что согласно письму наименование организации от дата С. Д.Б. обращалась в Медицинский центр «338» дата и ей был поставлен диагноз – беременность малого срока 3 недели; дата С. Д.Б. была признана нетрудоспособной с диагнозом беременность сроком 6-7 месяцев; дата С. Д.Б. был продлен листок нетрудоспособности с дата по дата; дата С. Д.Б. был продлен листок нетрудоспособности с дата о дата; дата листок нетрудоспособности был закрыт.

Изложенные обстоятельства подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.

Исследовав и оценив представленные доказательства в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ, руководствуясь названными правовыми нормами, регулирующими спорные правоотношения, суд первой инстанции правомерно пришел к выводу о незаконности

увольнения С. Д.Б. по статье 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания, исходя из того, что ответчик, в нарушение требований Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, установил в трудовом договоре с истцом, которая находилась в состоянии беременности, условие об испытании, а затем продлил испытательный срок до окончания отпуска по уходу за ребенком, что противоречит трудовому законодательству и нарушает трудовые права истца.

Учитывая, что увольнение С. Д.Б. признано судом незаконным, суд первой инстанции обоснованно взыскал в ее пользу с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула за период с дата по дата (76 дней) в размере сумма. При этом расчет среднего заработка за время вынужденного прогула был произведен судом первой инстанции в полном соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании представленных ответчиком сведений о среднесуточной зарплате истца (л/д 31-32).

Поскольку со стороны ответчика имело место нарушение трудовых прав С. Д.Б., суд первой инстанции правильно взыскал в пользу последней компенсацию морального вреда, определив ее размер, с учетом обстоятельств дела и характера допущенного нарушения, в сумме сумма.

На основании ст. ст. 88, 98, 100 ГПК РФ и с учетом принципа разумности и справедливости суд первой инстанции верно взыскал в пользу истца расходы по оплате юридических услуг в сумме сумма, поскольку они подтверждаются квитанцией к приходному кассовому ордеру № 03 от дата и ничем не опровергнуты.

Разрешая иски С. Д.Б. об обязанности проиндексировать заработную плату за период с дата по дата, взыскании сумм индексации за период с дата по дата, взыскании разницы оклада, согласно установленной заработной плате на день вынесения решения суда, суд первой инстанции не нашел оснований для их удовлетворения, поскольку в период временной нетрудоспособности истец являлся получателем пособия по государственному социальному страхованию в соответствии с Федеральным законом от дата N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции, в редакции определения об исправлении опечатки, является законным и изменению и отмене не подлежит.

Доводы апелляционной жалобы о том, что приказ № 32 от дата следует расценивать не как продление срока испытания свыше установленного трудовым договором 3-месячного срока, а как перенос в соответствии с ч.7 ст. 70 ТК РФ времени окончания испытания в связи с временной нетрудоспособностью С. Д.Б., судебная коллегия полагает ошибочными и противоречащими приведенным выше нормам трудового законодательства, регулирующим возникшие между сторонами спорные правоотношения, и содержанию самого приказа.

Доводы апелляционной жалобы о необходимости назначения по делу судебной экспертизы с целью определения времени начала беременности у С. Д.Б., равно как и доводы о том, что истец просила восстановить ее в должности, а не на работе, по мнению судебной коллегии являются несостоятельными и не могут быть приняты во внимание, поскольку судом первой инстанции при рассмотрении и разрешении настоящего спора были исследованы и установлены все юридически значимые по делу обстоятельства, решение суда постановлено в полном соответствии с требованиями части 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

На заседании судебной коллегии представитель истца пояснил, что после состоявшегося решения суда С. Д.Б. была уволена дата по соглашению сторон, денежные средства по решению суда ей выплачены.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд правильно разрешил возникший спор, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, являются необоснованными, направлены переоценку собранных по делу доказательств и иное толкование норм материального права и не могут служить основанием для изменения и отмены решения суда, в редакции определения об исправлении описки.

Доводы апелляционной жалобы не опровергают выводов суда, аналогичны позиции стороны ответчика, изложенной в суде первой инстанции, не содержат обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке, нарушений норм процессуального законодательства по делу не установлено.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328,329 ГПК РФ судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Зеленоградского районного суда г. Москвы от дата, в редакции определения об исправлении описки от дата, - оставить без изменения, а апелляционную жалобу представителя ООО «ТВХ Рус» по доверенности фио, – без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи:

Судья: Заскалько О.В.

Дело № 33-40939/2019

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

12 сентября 2019 года

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда
в составе:

председательствующего судьи	Масленниковой Л.В.
судей	Пильгановой В.М., Дегтеревой О.В.
с участием прокурора	Артамоновой О.Н.
при секретаре	Воропаевой Е.С.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Масленниковой Л.В.
дело по апелляционной жалобе представителя ООО «ТВХ Рус» по доверенности фио на
решение Зеленоградского районного суда г. Москвы от дата, в редакции определения об
исправлении описки от дата, которым постановлено:

Иск фио к ООО «ТВХ Рус» о восстановлении на работе, взыскании заработка за время
вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании денежных средств,
возложении обязанности – удовлетворить частично.

Признать увольнение фио, оформленное приказом № 1 от дата, незаконным.

Восстановить фио в должности Старшего бухгалтера ООО «ТВХ Рус» с дата. Решение
суда в данной части подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ООО «ТВХ Рус» в пользу фио средний заработок за время вынужденного
прогула за период с дата по дата в размере сумма; компенсацию морального вреда сумма;
судебные расходы в размере сумма Решение суда в части взыскания с ООО «ТВХ Рус» в
пользу фио заработка в сумме сумма подлежит немедленному исполнению.

Обязать ООО «ТВХ Рус» выдать фио дубликат вкладыша без записи об увольнении
приказом № 1 от дата.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Взыскать с ООО «ТВХ Рус» в федеральный бюджет государственную пошлину в
размере сумма

Руководствуясь ст. ст. 193, 328, 329 ГПК РФ судебная коллегия,

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Зеленоградского районного суда г. Москвы от дата, в редакции определения
об исправлении описки от дата, - оставить без изменения, а апелляционную жалобу
представителя ООО «ТВХ Рус» по доверенности фио, – без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: