

Требование: О восстановлении на работе и компенсации морального вреда. Обстоятельства: Увольнение истица считает незаконным, поскольку она беременна сроком 11-12 недель, и в соответствии со ст. 261 ТК РФ работодатель должен был перевести ее на другую работу, соответствующую ее квалификации. Решение: В удовлетворении требования отказано.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 3 августа 2016 г. по делу N 33-3120/2016

Судья: Адзиев М.М. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Дагестан в составе: председательствующего Устаевой Н.Х., судей Алиевой Э.З. и Багаутдиновой Ш.М. при секретаре М. с участием прокурора Магомедрасулова Ш.М. рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску А. (К.) к ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф" о восстановлении на работе и компенсации морального вреда по апелляционной жалобе представителя истца К.М. на решение Советского районного суда г. Махачкалы Республики Дагестан от 27 апреля 2016 года, которым постановлено: "А. (К.) в удовлетворении иска к ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф" о восстановлении на работе и компенсации морального вреда отказать". Заслушав доклад судьи Верховного суда Республики Дагестан Устаевой Н.Х., объяснения представителя истца по доверенности -К.М., просившего решение суда отменить и исковые требования удовлетворить, возражения представителя ответчика по доверенности, просившего решение суда оставить без изменения, заключение прокурора, полагавшего решение суда первой инстанции законным и обоснованным, судебная коллегия установила: А. (К.) обратилась в суд с иском к ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф" о восстановлении на работе и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что она временно с 5 августа 2014 года на основании приказа N от <дата>г. работала фельдшером выездной бригады в указанном медицинском центре. Приказом N от <дата>г. она уволена на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с выходом на работу основного работника. Увольнение считает незаконным, поскольку она беременна сроком 11-12 недель и в соответствии со ст. 261 ТК РФ работодатель должен был перевести ее на другую работу, соответствующую ее квалификации. От работодателя каких-либо предложений о ее переводе не поступило. Незаконными действиями работодатель причинил ей моральный вред, размер которого оценивает в <.> руб. В письменных возражениях на иск ответчик сослался на то, что истица А. (К.) приказом N от <дата>г. была принята на должность фельдшера выездной бригады с формулировкой "временно, на период декретного отпуска Г.". В связи с выходом Г. из отпуска по уходу за ребенком А. (К.) СМ. приказом N от <дата>г. уволена с 17 марта 2016 года по основанию п. 2 ст. 77 ТК РФ. Перевести А. (К.) на другую работу возможности не было, поскольку отсутствовала вакантная должность, на которую она могла быть переведена с учетом ее квалификации и состояния здоровья. Судом постановлено указанное выше решение. В апелляционной жалобе представитель истца К.М. просит отменить решение суда по следующим основаниям. Суд установил, что из листа нетрудоспособности следует, что она после болезни должна была приступить к работе 17 марта 2016 года, а на листке нетрудоспособности имеется запись о том, что больничный лист предоставлен работодателю 21 марта 2016 года; кроме того, ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф" предоставил сведения о том, что в момент ее увольнения у них не было свободных вакансий. Суд не учел тот факт, что график работы у нее посменный и первое дежурство после больничного приходилось на 20 марта 2016 г., в связи с чем, она позвонила 18 марта 2016 г. старшей медсестре, чтобы оповестить о выходе на дежурство, на что она ей сообщила, что выходить на дежурство не нужно и что О. из отдела кадров просила зайти, но так как последующие дни были суббота и воскресенье, она пошла на работу в понедельник 21 марта 2016 г. Суд первой инстанции истребовал от ответчика не весь список сотрудников медицинского персонала и достаточно тщательно исследовал список сотрудников в ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф" предоставленный ответчиком, так как в ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф", после ее увольнения был принят сотрудник на постоянную работу; кроме того, о своей беременности она поставила в известность Администрацию и ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф". Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему. Как следует из решения суда первой инстанции и материалов гражданского дела А.С. была принята на работу в должности фельдшера выездной бригады ГБУ РД "Станция скорой медицинской помощи" (в последующем реорганизованного в ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф") на период отсутствия основного работника Г. с 5 августа 2014 года. С условиями трудового договора и приказом о приеме на работу истица была ознакомлена в день их подписания, о чем свидетельствует ее подпись (л.д. 5-9). О приеме на работу временно, на период декретного отпуска Г. она писала и в заявлении о приеме на работу (л.д. 11). В связи с отказом прийти и получить трудовую книжку с записью об увольнении в связи с выходом на работу Г. составлен Акт и трудовая книжка ей направлена по почте (л.д. 26-28). Приказом за N от <дата> действие трудового договора N от <дата>, заключенного с К.С., прекращено с 17 марта 2014 года в связи с истечением срока трудового

договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), основанием прекращения явился выход основного работника Г. из отпуска. Истица, полагая, что увольнение произведено незаконно, так как она уволена в период беременности, обратилась в суд с иском к ГБУ РД "Дагестанский медицинский центр катастроф" о восстановлении на работе и компенсации морального вреда. Разрешая заявленные требования, суд, проанализировав в системной совокупности нормы п. 2 ч. 1 ст. 58, ст. 59, 61, п. 2 ст. 77, ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации, верно исходил из того, что срок трудового договора, заключенного на время выполнения обязанностей отсутствующего основного работника, прекращается с выходом этого работника на работу. При этом, как следует из системного анализа ст. 261 ТК РФ, с учетом правовой позиции, изложенной в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и <.>", действующим законодательством допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор с ней был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, при условии, что ее невозможно с письменного согласия перевести до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. Исследовав фактические обстоятельства и достоверно установив, что прекращение срочного трудового договора, заключенного с истицей на период отсутствия основного работника было обусловлено выходом на работу временно отсутствующего работника - Г., на момент увольнения истицы вакантные должности, которые А. (К.) могла выполнять с учетом состояния здоровья у работодателя отсутствовали, суд пришел к правомерному выводу об отсутствии правовых оснований для признания увольнения истицы незаконным, отказав в удовлетворении исковых требований. Судом при рассмотрении дела были правильно определены обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора, оценка представленным доказательствам дана по правилам ст. 67 ГПК РФ, нарушений норм материального и процессуального права не допущено, в связи с чем суд апелляционной инстанции правомерно с учетом требований ст. 328 ГПК РФ оставляет решение без изменения. Доводы представителя истца о наличии у работодателя вакантных мест, которые не были предложены истице при прекращении трудового договора, о вынужденном характере подписания срочного трудового договора, повторяют правовую позицию истицы, выраженную в суде первой инстанции, тщательно исследованную судом и нашедшую верное отражение и правильную оценку в судебном постановлении, и сводятся к выражению несогласия с произведенной судом оценкой обстоятельств дела и представленных по делу доказательств. Судебная коллегия считает, что судом первой инстанции правильно определены юридически значимые обстоятельства, правильно применены нормы материального права, решение постановлено при соблюдении требований процессуального законодательства. Доводы жалобы не содержат фактов, которые не были проверены и не учтены судом первой инстанции при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияли бы на обоснованность и законность судебного решения либо опровергали выводы суда первой инстанции, в связи с чем признаются судом апелляционной инстанции несостоятельными и не могут послужить основанием для отмены решения суда. Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия определила: Решение Советского районного суда г. Махачкалы Республики Дагестан от 27 апреля 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу представителя истца по доверенности К.М. - без удовлетворения. Апелляционное определение вступает в законную силу с момента принятия и может быть обжаловано в суд кассационной инстанции в шестимесячный срок.