



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ14-148

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

19 января 2015 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Гуляевой Г.А., Кириллова В.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 19 января 2015 г. гражданское дело по иску Нестеренко (Стародубцевой) В. В. к ООО «АТП-2 КВС» о признании незаконным увольнения, восстановлении в должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и иных выплат, обязанности восстановить трудовую книжку

по кассационной жалобе Нестеренко В. В. на решение Октябрьского районного суда г. Краснодара от 8 октября 2013 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 11 февраля 2014 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей доводы жалобы обоснованными, а судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Нестеренко (Стародубцева) Вера Владимировна обратилась в суд с иском к ООО «АТП-2 КВС» о признании незаконным увольнения,

восстановлении в должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и иных выплат, обязанности восстановить трудовую книжку. В обоснование заявленных требований истец ссылалась на то, что работала у ответчика с 1 ноября 2008 г. в различных должностях, с 30 января 2012 г. занимала должность [REDACTED] общества. 27 июля 2012 г. она была поставлена на учёт в женской консультации в связи с беременностью, о чём 30 июля 2012 г. известила директора предприятия. 1 августа 2012 г. истец обратилась в поликлинику с целью осмотра и сдачи анализов. В период со 2 по 10 августа 2012 г. Нестеренко (Стародубцева) В.В. была временно нетрудоспособна. Листок нетрудоспособности она представила работодателю. Впоследствии истцу также неоднократно выдавались листки нетрудоспособности, которые она направляла по почте в адрес работодателя. 12 апреля 2013 г. из письма подписанного директором ООО «АТП-2 КВС» Зубцовым В.В., ей стало известно об увольнении с работы за прогул. Увольнение с работы истец считала незаконным, поскольку оно произведено в нарушение положений статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей запрет на увольнение беременной женщины по инициативе работодателя.

Уточнив исковые требования, Нестеренко (Стародубцева) В.В. просила суд признать незаконным её увольнение с должности [REDACTED] ООО «АТП-2 КВС» с 11 сентября 2012 г., восстановить в ранее занимаемой должности с 11 сентября 2012 г., обязать ответчика восстановить её трудовую книжку, взыскать с ответчика в её пользу заработную плату за время вынужденного прогула в общей сумме [REDACTED] руб. [REDACTED] коп., в том числе компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] руб.

Представитель ответчика исковые требования не признал, просил отказать в их удовлетворении за необоснованностью.

Решением Октябрьского районного суда г. Краснодара от 8 октября 2013 г. Нестеренко (Стародубцевой) В.В. отказано в удовлетворении исковых требований к ООО «АТП-2 КВС» о признании незаконным увольнения, восстановлении в ранее занимаемой должности с 11 сентября 2012 г., взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Определением Октябрьского районного суда г. Краснодара от 8 октября 2013 г. иск в части требования Нестеренко (Стародубцевой) В.В. о восстановлении трудовой книжки оставлен без рассмотрения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 11 февраля 2014 г. указанные выше решение и определение Октябрьского районного суда г. Краснодара оставлены без изменения.

В кассационной жалобе Нестеренко В.В. ставится вопрос об отмене решения Октябрьского районного суда г. Краснодара от 8 октября 2013 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам

Краснодарского краевого суда от 11 февраля 2014 г., как незаконных, и направлении дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 26 августа 2014 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Кирилловым В.С. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 5 декабря 2014 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, о причинах неявки не сообщили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены судебных постановлений в кассационном порядке.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, которые выразились в следующем.

Как следует из материалов дела и установлено судом, Нестеренко (Стародубцева) В.В. работала в ООО «АТП-2 КВС» с 1 ноября 2008 г. в различных должностях (л.д. 29). С 30 января 2012 г. она назначена на должность [REDACTED].

Согласно приказу директора ООО «АТП-2 КВС» от 10 сентября 2012 г. № [REDACTED] истец была уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. Основанием для издания данного приказа явился приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения от 7 сентября 2012 г. № 29-1.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что истец не представила доказательств

уважительности причин своего отсутствия на работе. Суд также посчитал, что со стороны истца, не поставившей в известность работодателя о факте своей беременности и временной нетрудоспособности, имело место злоупотребление своим правом, в связи с чем ответчик был вправе применить к ней дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы за прогул.

С этими выводами суда первой инстанции согласился и суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям сторон.

Пункт 4 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве общего основания прекращения трудового договора указывает его расторжение по инициативе работодателя.

Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно подпункту «а» пункта 6 части первой которой трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте.

Таким образом, увольнение работника по указанному выше основанию отнесено трудовым законодательством к увольнению по инициативе работодателя.

Согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) защита беременности, в том числе путём установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся нормы, закрепляющие для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующими расторжение трудового договора. Так, в соответствии с частью первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Эта норма, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 6 декабря 2012 г. № 31-П, является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма,

предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

При этом Конституционным Судом Российской Федерации в указанном выше постановлении констатировано, что и в случае однократного грубого нарушения беременной женщиной своих обязанностей она может быть привлечена к дисциплинарной ответственности с применением иных дисциплинарных взысканий, помимо увольнения.

Таким образом, из буквального толкования части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме единственного исключения – ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При этом названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о её беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

Данное толкование приведённых нормативных положений согласуется с разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», в пункте 25 которого обращено внимание судов на то, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о её беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Отказав Нестеренко (Стародубцевой) В.В. в удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции не применил перечисленные нормы Конституции Российской Федерации, международного и трудового права в их взаимосвязи, а также не учёл позицию по этому вопросу Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, что привело к лишению истца установленных для беременных женщин гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Судебная коллегия по гражданским делам Краснодарского краевого суда, проверяя законность и обоснованность решения суда первой инстанции по апелляционной жалобе Нестеренко В.В., не исполнила установленные

статьями 327.1, 328, 330 ГПК РФ требования гражданского процессуального закона и не устранила допущенные судом нарушения в применении норм материального права.

В связи с изложенным решение суда первой инстанции и определение суда апелляционной инстанции, оставившее его без изменения, нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов истца Нестеренко (Стародубцевой) В.В., что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить исковые требования Нестеренко В.В. в соответствии с законом и установленными обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Октябрьского районного суда г. Краснодара от 8 октября 2013 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 11 февраля 2014 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий

Судьи

