Определение Верховного суда Республики Татарстан от 29.06.2017 № 33-10019/2017

Дело 33-10019/2017

ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 29 июня 2017 года № 33-10019/2017

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан в составе

председательствующего судьи А.И. Муртазина,

судей А.В. Мелихова и Э.И. Садыковой

при секретаре судебного заседания Л.М. Назмутдиновой

рассмотрела в открытом судебном заседании по докладу судьи Э.И. Садыковой гражданское дело по апелляционной жалобе Р.Р.Г. и апелляционному представлению прокурора Верхнеуслонского района Республики Татарстан на решение Верхнеуслонского районного суда Республики Татарстан от 14 апреля 2017 года, которым исковые требования прокурора Верхнеуслонского района Республики Татарстан в интересах Р.Р.Г. к обществу с ограниченной ответственностью «Керамика-Синтез» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула оставлены без удовлетворения.

Проверив материалы дела, заслушав объяснения истца Р.Р.Г., ее представителя С.М.Г. в поддержку апелляционной жалобы, прокурора И.А. Золина в поддержку апелляционного представления, пояснения представителей ответчика Р.А.Ф. и И.Ш.Г., возражавших против удовлетворения апелляционных жалобы, представления, обсудив доводы апелляционных жалобы, представления, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

прокурор Верхнеуслонского района Республики Татарстан в интересах Р.Р.Г. обратился в суд с исковым заявлением к обществу с ограниченной ответственностью (ООО) «Керамика Синтез» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование иска указал, что в прокуратуру района поступило обращение Р.Р.Г. о нарушении трудовых прав при увольнении из ООО «Керамика-Синтез». В ходе

проверки установлено, что Р.Р.Г. состояла в трудовых отношениях с ООО «Керамика-Синтез» в должности <данные изъяты> на основании трудового договора от 9 февраля 2016 года. Р.Р.Г. установлена заработная плата в размере 29 руб. 67 коп. за 1 час работы. Приказом от 25 января 2017 года № <данные изъяты> Р.Р.Г. уволена с предприятия на основании пункта 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации в соответствии с заключением периодического медицинского осмотра (обследования) от 21 января 2017 года. Р.Р.Г. не работает с 25 января 2017 года, поскольку на основании заключения периодического медицинского осмотра от 21 января 2017 года, выданного врачом ФИО <данные изъяты>», Р.Р.Г. не годна к работе в профессии <данные изъяты>. Данное заключение послужило основанием для увольнения работника. Указанное заключение не соответствует требованиям приказа Минздравсоцразвития России от 2 мая 2012 года № 441н. Перевод на другую должность Р.Р.Г. не предложен. Вместе с тем согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида Р.Р.Г. допущена к трудовой деятельности. Указание в индивидуальной программе реабилитации инвалида на <данные изъяты> ограничения к трудовой деятельности в силу Приказа Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2009 года № 1013н "Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы" свидетельствует о способности к трудовой деятельности в специально созданных условиях. При трудоустройстве на предприятие Р.Р.Г. был пройден медицинский осмотр, согласно результатам которого она признана годной к осуществлению трудовых обязанностей в ООО «Керамика-Синтез. С учетом изложенного прокурор просил восстановить на работе Р.Р.Г. в должности <данные изъяты> ООО «Керамика-Синтез», взыскать с ООО «Керамика-Синтез» заработную плату за время вынужденного прогула с 25 января 2017 года по день восстановления на работе.

Прокурор исковые требования просил удовлетворить.

Р.Р. Галиева в судебном заседании пояснила, что увольнение является незаконным, поскольку намерения увольняться она не имела. Данным увольнением ей причинен моральный вред.

Представитель ООО «Керамика Синтез» исковые требования не признал, просил отказать в удовлетворении требований.

Суд в удовлетворении иска отказал.

В апелляционной жалобе истца ставится вопрос об отмене решения суда по мотиву его незаконности и необоснованности. При этом в жалобе приводятся те же доводы, что и в ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции. Указывается, что, начав работать у ответчика, она заняла активную гражданскую позицию, попыталась создать профсоюз работников завода, чтобы отстаивать трудовые права, что привело к ее увольнению ответчиком. Согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида она по состоянию здоровья годна к работе у ответчика. Судом не дана правовая оценка правомерности выдачи <данные изъяты>»

медицинского заключения о непригодности ее к выполнению профессии <данные изъяты>, тогда как ее должность именуется <данные изъяты>.

В апелляционном представлении прокурора ставится вопрос об отмене решения суда по мотиву его незаконности и необоснованности. При этом в жалобе приводятся те же доводы, что и в ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции. Указывается, что при принятии решения по делу судом не оценены доказательства, представленные прокурором; не дана оценка о незаконности увольнения истца на основании заключения периодического медицинского осмотра от 21 января 2017 года. Вывод суда о том, что работа, не противопоказанная истцу у работодателя отсутствует, не находит своего подтверждения, поскольку ответчиком надлежащих сведений о степени вредности условий труда на предприятии не представлены, специальная оценка условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» на предприятии не проведена. Истцу не предлагался перевод на другую должность. Заключение периодического медицинского осмотра от 21 января 2017 года не соответствует Порядку выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 2 мая 2012 года № 441н.

В заседании суда апелляционной инстанции истец, ее представитель и прокурор поддержали апелляционные жалобу, представление по приведенным в них доводам, просили решение суда отменить и принять новое решение об удовлетворении иска.

Представители ответчика возражали против удовлетворения апелляционных жалобы, представления и просили решение суда оставить без изменения.

Проверив законность, обоснованность решения суда по правилам части 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов апелляционных жалобы, представления, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно пунктам 3, 4 части 1 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие нарушения были допущены судом первой инстанции.

Согласно статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или

непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Как усматривается из материалов дела, в соответствии с приказом от 9 февраля 2016 года № <данные изъяты> Р.Р.Г. принята на должность <данные изъяты> в ООО «Керамика-Синтез».

9 февраля 2016 года с Р.Р.Г. заключен трудовой договор, в соответствии с которым ей установлен 11 часовой рабочий день с 8 часов до 20 часов ; с 20 часов до 8 часов, 44-часовая рабочая неделя с выходными согласно графику, размер заработной платы - 29,67 руб. за час работы.

19 декабря 2016 года <данные изъяты> признало Р.Р.Г. инвалидом <данные изъяты> группы по общему заболеванию; инвалидность установлена бессрочно, что подтверждается справкой <данные изъяты>. Инвалидность установлена повторно.

Согласно содержанию индивидуальной программы реабилитации инвалида от 19 декабря 2016 года Р.Р.Г. признана способной к трудовой деятельности со второй степенью ограничения, нуждается в медицинской реабилитации бессрочно, в создании необходимых условий трудовой деятельности инвалида.

Согласно медицинскому заключению о непригодности к выполнению отдельных видов работ от 21 января 2017 года, выданного <данные изъяты>», Р.Р.Г. по состоянию здоровья с учетом рекомендации по трудоустройству, указанных в индивидуальной программе реабилитации инвалида № <данные изъяты> к протоколу проведения медико-социальной экспертизы от 19 декабря 2016 года № <данные изъяты>, работник признан постоянно непригодным в выполнению работ в профессии <данные изъяты>.

25 января 2017 года Р.Р.Г. уволена в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 часть первая статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) на основании приказа директора ООО «Керамика-Синтез» от 25 января 2017 года № <данные изъяты>.

Суд, разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, исходил из того, что увольнение истца явилось следствием отсутствия у работодателя работы, необходимой в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными органами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, процедура увольнения истца ответчиком не нарушена.

При этом судом первой инстанции также указано, что вышеназванные документы бюро медико-социальной экспертизы, подтверждающие утрату Р.Р.Г. способности

к трудовой деятельности, являются достаточным основанием для принятия работодателем решения о прекращении трудового договора с работником вне зависимости о наличия или отсутствия заявления самого работника, а отсутствие у работодателя должностной инструкции на Р.Р.Г. и доплаты за вредные условия труда сами по себе не свидетельствуют об отсутствии в работе <данные изъяты>.

Судебная коллегия не может согласиться такими выводами по следующим основаниям.

Согласно пункту 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе при признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с частями 1, 2 статьи 58 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ медицинской экспертизой является проводимое в установленном порядке исследование, направленное на установление состояния здоровья гражданина, в целях определения его способности осуществлять трудовую или иную деятельность, а также установления причинно-следственной связи между воздействием каких-либо событий, факторов и состоянием здоровья гражданина. В Российской Федерации проводятся следующие виды медицинских экспертиз, в том числе: медико-социальная экспертиза; экспертиза профессиональной пригодности и экспертиза связи заболевания с профессией.

В силу частей 1 - 3 статьи 63 вышеуказанного Федерального закона экспертиза профессиональной пригодности проводится в целях определения соответствия состояния здоровья работника возможности выполнения им отдельных видов работ. Экспертиза профессиональной пригодности проводится врачебной комиссией медицинской организации с привлечением врачей-специалистов по результатам предварительных медицинских осмотров и периодических медицинских осмотров. По результатам экспертизы профессиональной пригодности врачебная комиссия выносит медицинское заключение о пригодности или непригодности работника к выполнению отдельных видов работ. Порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности, форма медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Как видно из материалов дела, основанием для увольнения Р.Р.Г. по пункту 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации послужило заключение периодического медицинского осмотра (обследования) от 21 января 2017 года, согласно пункту 5 которого по состоянию здоровья и на основании рекомендаций по трудоустройству индивидуальной программы реабилитации инвалида она не годна к работе в профессии <данные изъяты>.

Между тем как следует из индивидуальной программы реабилитации инвалида Р.Р.Г., ей установлена способность к трудовой деятельности со <данные изъяты> ограничения в специально созданных условиях.

Судебная коллегия не может согласиться с выводами суда первой инстанции о том, что документы бюро медико-социальной экспертизы, подтверждающие утрату Р.Р.Г. способности к трудовой деятельности, являются достаточным основанием для принятия работодателем решения о прекращении трудового договора с работником вне зависимости о наличия или отсутствия заявления самого работника, поскольку указанные выводы противоречат обстоятельствам дела и не основаны на нормах действующего законодательства.

В соответствии с Классификациями и критериями, используемыми при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 сентября 2014 года N 664н, способность к трудовой деятельности - это способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы: 1 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации; 2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств; 3 степень - способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

Следовательно, полная неспособность к трудовой деятельности возможна при установлении 3 степени ограничения способности к трудовой деятельности.

Указание в индивидуальной программе реабилитации инвалида Р.Р.Г. на <данные изъяты> способности к труду, ее способность к трудовой деятельности в специально созданных условиях труда не свидетельствует о полной неспособности истца к труду и возможности ее увольнения на основании пункта 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Медицинское заключение о признании истца полностью неспособным к трудовой деятельности на момент ее увольнения в суд первой и апелляционной инстанции ответчиком не представлено, поэтому у ответчика не имелось основания для увольнения истца.

Представленное ответчиком заключение периодического медицинского осмотра (обследования) от 21 января 2017 года при указанных в нем рекомендациях не могло служить основанием для увольнения истца.

Кроме того, в подтверждение факта невозможности признания указанного медицинского заключения как основания для увольнения истца следует отметить, что оно дано работнику как выполнявшему трудовую деятельность в профессии <данные изъяты>, в то время как истец была принята на работу и выполняла работу в должности <данные изъяты>.

Согласно материалам дела ответчиком также не соблюден порядок увольнения работника, поскольку работодателем не было предложено истцу вакантных должностей, соответствующих ее состоянию здоровья, а также об отсутствии либо наличии должностей он ее не уведомлял.

В соответствии с пунктом 11 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основаниями прекращения трудового договора являются нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Согласно статье 84 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях: заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью; заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом; заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы; заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии с частью 2 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан

предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Таким образом, судебная коллегия считает, что указные требования закона судом первой инстанции не выполнены, в связи с чем постановлено незаконное и необоснованное решение об отказе в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе в прежней должности и, соответственно, требования о взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула.

С целью исправления судебной ошибки, допущенной судом первой инстанции при разрешении настоящего спора, судебная коллегия считает необходимым отменить решение суда и принять новое решение об удовлетворении исковых требований, которым восстановить истца на работе в прежней должности в ООО «Керамика-Синтез» и взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула.

В соответствии с частями 1, 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Согласно частям 1, 7 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В силу пунктов 2, 3, 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922, (далее по тексту -Положение) для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся, в том числе: заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время; выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы; премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда; другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие). При исчислении

среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если: за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации; работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам; работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Пунктом 9 Положения предусмотрено, что средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Согласно представленной ответчиком суду апелляционной инстанции справки о среднемесячной заработной плате, рассчитанной ответчиком обоснованно за период с 10 февраля 2016 года по 25 января 2017 года, средняя заработная плата в месяц составляет 11083 руб. 56 коп., которая принимается судебной коллегия для расчета среднего заработка за период вынужденного прогула истца, поскольку она соответствует требованиям закона (статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации) и вышеуказанного Положения. При этом справка, представленная истцом для расчета среднего заработка, не может быть принята, поскольку она рассчитана не в соответствии с законом и вышеуказанным Положением.

С учетом представленной ответчиком в справке среднемесячной заработной платы в размере 11083 руб. 56 коп., количества рабочих дней при пятидневной рабочей неделе за период с 26 января 2017 года по день принятия настоящего решения (104 дня), средний заработок за время вынужденного прогула составит 56845 руб. 93 коп.

Следует отметить при этом, что расчет периода для выплаты среднего заработка судебной коллегией взят, начиная с 26 января 2017 года в соответствии с требованиями закона.

Согласно части 3 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Как видно из материалов дела, согласно приказу от 25 января 2017 года № <данные изъяты> истец уволена с 25 января 2017 года. Таким образом, день увольнения истца 25 января 2017 года является последним ее рабочим днем.

При таких обстоятельствах с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула за период с 26 января по 29 июня 2017 года в размере 56845 руб. 93 коп.

Согласно частям 1, 2 статьи 98 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса.

Правила, изложенные в части первой настоящей статьи, относятся также к распределению судебных расходов, понесенных сторонами в связи с ведением дела в апелляционной, кассационной и надзорной инстанциях.

В соответствии с требованиями подпункта 1 пункта 1 статьи 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации и части 1 статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере 1905 руб. 38 коп.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 199, 328, 329, 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Верхнеуслонского районного суда Республики Татарстан от 14 апреля 2017 года по данному делу отменить, принять новое решение.

Иск прокурора Верхнеуслонского района Республики Татарстан в интересах Р.Р.Г. удовлетворить.

Восстановить Р.Р.Г. в должности <данные изъяты> общества с ограниченной ответственностью «Керамика-Синтез».

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Керамика-Синтез» среднюю заработную плату за время вынужденного прогула с 26 января 2017 года по день восстановления на работе 29 июня 2017 года в размере 56845 руб. 93 коп.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью «Керамика-Синтез» в доход местного бюджета государственную пошлину в сумме 1905 руб. 38 коп.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Апелляционное определение вступает в законную силу со дня его принятия и может быть обжаловано в течение шести месяцев в кассационном порядке.