

[Печать](#)

Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

21 марта 2019 года г. Самара

Октябрьский районный суд г.Самары в составе председательствующего судьи Семёнова С.А., при секретаре Бамбуровой Т.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4733/18 по иску [REDACTED] к Муниципальному предприятию по эксплуатации, содержанию общежитий г.о. Самара, третьему лицу прокуратуре Октябрьского района г.Самары о восстановлении на работе и взыскании денежных средств,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] обратилась в суд с иском, ссылаясь на то, что 01.10.2008 между [REDACTED] и МПЭСО г.о.Самара был заключен трудовой договор № 340. По его условиям истец была принята на работу на должность секретаря-машинистки. На основании приказа № 806/ОК от 01.12.2010 переведена на должность делопроизводителя. Договор заключался на неопределенный срок, датой начала работы считалось 01 октября 2008 года. В 2015 году истец вышла в отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет. 19.10.2018 период отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет закончился. В связи с тем, что оформление в детский сад малолетнего ребенка затягивалось, истцом 10.10.2018 было написано заявление о предоставлении административного отпуска с 19.10.2018 по 01.12.2018. Однако, ответчик, не смотря на неоднократные попытки встречи с директором, проигнорировал заявление истца. 16.10.2018 [REDACTED] написала повторное заявление, сократив срок отпуска с 22.10.2018 по 15.11.2018. 19.10.2018 при выходе на рабочее место ответчиком было вручено [REDACTED] уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением должности делопроизводителя. После этого со стороны заместителя директора и работника отдела кадров поступило предложение о досрочном расторжении договора по соглашению сторон в рамках ст. 180 ТК РФ. Данное предложение было высказано под предлогом необходимости истцу срочно устроить ребенка в детский сад. Истцу было разъяснено, что она прекратит работу с сегодняшнего дня, получив заработную плату за два месяца вперед, а далее получит в соответствии со ст. 178 ТК РФ еще два оклада на период трудоустройства, а в случае своевременной постановки на учет в центр занятости и за третий месяц. Так как истцу крайне необходимо было время на оформление ребенка в сад, а также на адаптацию его в саду, истец согласилась на предложение ответчика и подписала предоставленное соглашение сторон № 232 от 19.10.2018. Однако после подписания соглашения, ответчик забрал у истца уведомление о сокращении. После чего, объявил, что никаких дальнейших гарантий в виде выплат, положенных при сокращении штата, [REDACTED] не полагается. Работник отдела кадров объяснила, что [REDACTED] подписала не соглашение о расторжении договора в связи с сокращением штата, а соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон, что имеет существенные правовые различия. [REDACTED] считает, что соглашение сторон № 232 от 19.10.2018 является притворной сделкой, заключенной под влиянием обмана со стороны ответчика. Истец является матерью-одиночкой, подобное увольнение ставит ее семью на грань нищеты. Действиями ответчика [REDACTED] был причинен моральный вред, который она оценивает в 100000 руб. Будучи единственным кормильцем в семье, истец испытала морально - нравственные страдания, связанные с неожиданной потерей работы в форме обмана и цинизма. Это не могло не сказаться негативным образом на морально -психологическом состоянии женщины, что в свою очередь, может негативно отразиться на здоровье ребенка. У истца был нервный срыв, по причине которого пришлось обратиться за врачебной помощью.

Просит суд признать увольнение [REDACTED] незаконным, приказ № 76 от 19.10.2018 недействительным, восстановить истца на работе, взыскать с ответчика в пользу истца денежные выплаты за весь период с 19.10.2018 по день вынесения решения суда, неполученные в связи с незаконным увольнением, компенсацию морального вреда в размере 100000 руб., расходы на оказание

юридической помощи в размере 10000 руб., расходы на составление нотариальной доверенности в размере 1200 руб.

Определением суда от 06.12.2018 к участию в деле в качестве третьего лица привлечена прокуратура Октябрьского района г.Самары.

Истцом неоднократно уточнялись исковые требования.

В судебном заседании истец [REDACTED] и ее представитель Брюханов А.О., действующий на основании доверенности, исковые требования вновь уточнили, окончательно просили суд признать увольнение [REDACTED] незаконным, приказ № 76 от 19.10.2018 недействительным, восстановить истца на работе, взыскать с ответчика в пользу истца утраченный заработка в размере 81575,01 руб., компенсацию морального вреда в размере 100000 руб., расходы на оказание юридической помощи в размере 10000 руб., расходы на составление нотариальной доверенности в размере 1200 руб. В ходе судебного разбирательства поясняли, что соглашение о расторжении трудового договора было заключено 19.10.2018. Начальник отдела кадров отказалась брать у истца заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. 19.10.2018 [REDACTED] пришла на работу, это был декретный день, хотя на работу она должна была выйти 22.10.2018, то есть в первый рабочий день после наступления трехлетия ребенка. 19.10.2018 ее пригласили в отдел кадров, начали говорить, что должность истца будет сокращаться и ей предложили список вакантных должностей, от которых истец отказалась. Потом ей предложили заключить соглашение о расторжении трудового договора в связи с сокращением должности. Истцу сказали, что она сможет получить заработную плату за два месяца вперед, а когда она встанет на биржу труда, то выплатят еще два оклада в случае своевременной постановки на учет в центр занятости и за третий месяц. [REDACTED] просила другие способы урегулирования данного вопроса, но ей сообщили, что других вариантов нет, что она нарушает права ребенка, который был с ней, что сейчас вызовут органы опеки. [REDACTED] подумала, что опека отберет у нее ребенка. Соглашение о расторжении договора истец читала, но она не знала всех нюансов. Подписывая соглашение, истец думала, что это соглашение о расторжении договора в связи с сокращением. 16.10.2018 истец писала заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, но ответчик отказался его предоставлять. Поэтому 19.10.2018 истец пришла, чтобы лично переговорить с директором. Уведомления о сокращении должности у истца не имеется, поскольку его забрали, когда [REDACTED] отвлеклась на ребенка. Ее должность не была сокращена, сейчас не ей работает другой человек. После того, как истец подписала соглашение, она позвонила подруге, которая посоветовала истцу что-то делать, записывать, после чего [REDACTED] пошла к заместителю директора и там сделала запись своего разговора с ним. Заявление об отзыве заявления об увольнении истец не подавала ответчику. Ответчик опять обманом ввел истца в заблуждение, ей сказали, что забрать заявление об увольнении она уже не может, а в понедельник может подать новое заявление о принятии на работу. На истца оказали давление, заставив подписать соглашение о расторжении трудового договора. Истца ввели в заблуждение, сказав, что отзывать заявление об увольнении невозможно, так как деньги ей уже перевели. По [REDACTED] Центр занятости о ее сокращении никто не уведомлял. Лишаясь заработной платы, она лишается возможность погашать кредит и содержать малолетнего ребенка. Аудиозапись подтверждает, что ответчиком были созданы все условия для того, чтобы истец не имелся возможности продолжать трудовую деятельность в связи с неустроенностью ребенка в детский сад. Ответчик нарушил положения ст.260 ТК РФ, согласно которого непосредственного после отпуска по беременности и родам либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. Кроме того, для расторжении трудового договора по соглашению сторон необходима воля обеих сторон договора на его расторжение. Обстоятельства дела, представленная аудиозапись подтверждают, что воли [REDACTED] на прекращение трудовых отношений с ответчиком не было, напротив, истец предпринимала все доступные ей меры для сохранения трудовых отношений с МПЭСО г.Самары, которое создало условия для прекращения трудовых отношений с истцом в связи с неустроенностью малолетнего ребенка в детский сад.

Представитель ответчика Л. [REDACTED], действующая на основании доверенности, иск не признала по основаниям, изложенными в отзыве, пояснила, что никакого сокращения персонала административного корпуса не было. Приказа о сокращении штата нет, оно не планировалось. Уведомление о сокращении штата в Центр занятости, как требует закон, МПЭСО не направлялось,

возможно, устно ходили разговоры о возможном сокращении штата, возможно, директор планировал это, но не реализовал. Истец сама написала заявление о том, что выходит на работу 19.10.2018, собственно, ее допустили на работу 19.10.2018. В этот же день истец написала заявление об увольнении по соглашению сторон. С ней потом заключили соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. До настоящего времени каких-либо сокращений в МПЭСО не было.

Представитель третьего лица помощник прокурора Октябрьского района г. Самары [REDACTED] полагал, что исковые требования не подлежат удовлетворению.

Выслушав мнение сторон, изучив материалы дела, суд полагает исковые требования истца подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

Как следует из трудового договора № 340 от 01.10.2018, [REDACTED] была принята в МПЭСО на должность секретаря-машинистки с окладом *** руб. Договор был заключен между истцом и ответчиком не определенный срок, является договором по основной работе, начало работы – 01.10.2008.

01.12.2010 [REDACTED] переведена на должность делопроизводителя, что подтверждается трудовой книжкой ТК №....

В соответствии со свидетельством о рождении III-ЕР № ... у [REDACTED]. 19.10.2015 родился сын ФИО6

Из заявления [REDACTED] на имя директора МПЭСО ФИО7 усматривается, что она просила предоставить ей отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет с 01.01.2016, согласно приказа от 30.12.2015 Щербаковой Е.С. был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до 3 лет с 01.01.2016 по 18.10.2018.

Заявлением на имя директора МПЭСО ФИО7 от 10.10.2018 Щербакова Е.С. просила считать ее приступившей к своим должностным обязанностям с 19 октября 2018, в связи с чем, ответчиком 18.10.2018 был издан приказ о выходе [REDACTED] из отпуска по уходу за ребенком с 19.10.2018.

Как следует из документов, представленных ответчиком, заявлением от 19.10.2018 [REDACTED] попросила уволить ее по соглашению сторон 19.10.2018.

19.10.2018 между [REDACTED] и МПЭСО было заключено соглашение № 232 от 19.10.2018 о расторжении трудового договора, в соответствии с которым стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора от 01.10.2008 на следующих условиях: договор прекращает свое действие 19 октября 2018 года в соответствии с пунктом 1 ч.1 ст.77 Трудового Кодекса РФ. Днем увольнения работника организации является его последний день работы – 19 октября 2018 года. В связи с прекращением трудового договора работнику организации выплачиваются все причитающиеся суммы при увольнении в соответствии с ТК РФ и коллективным договором работников МПЭСО. Работодатель обязуется дополнительно к расчету при увольнении выплатить работнику денежную компенсацию в размере 27 315 руб. в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон. В последний день работы работнику организации работодатель обязуется выдать оформленную трудовую книжку. На момент подписания соглашения стороны подтверждают, что претензий друг к другу не имеют.

19.10.2018 МПЭСО оформлен приказ № 76 о прекращении трудового договора со [REDACTED]

Согласно записям в трудовой книжке 19.10.2018 трудовой договор с [REDACTED] прекращен по соглашению сторон п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Как следует из заявления [REDACTED] от 10.10.18, она просила считать ее приступившей к своим должностным обязанностям с 19.10.18.

Как также указано выше, 19.10.2018 [REDACTED] была уволена по соглашению сторон по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Согласно п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон.

В силу ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Как следует из разъяснений ВС РФ, содержащихся в п.п. 13, 20 постановления Пленума от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами.

Увольнение по соглашению сторон предполагает добровольное согласованное волеизъявление работника и работодателя на прекращение трудовых отношений (ст. 78 ТК РФ). Об этом также свидетельствуют определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1091-О-О, определение Конституционного Суда РФ от 20.11.2014 N 2614-О). Давление со стороны работодателя при заключении соглашения исключает свободу волеизъявления работника. Как отмечал Конституционный Суд РФ, свобода труда предполагает в том числе возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Таким образом, для прекращения трудового соглашения по соглашению сторон необходима свободная воля сторон, в том числе и работника на прекращение трудовых правоотношений.

Как следует из ч.1 ст.56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Согласно п.22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Таким образом, если работник ссылается на понуждение к заключению соглашения, то он должен доказать этот факт.

В соответствии со ст.59 ГПК РФ суд принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела.

В силу ст. 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства

приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

██████████ в ходе судебного разбирательства ссыпалась на то, что намерения увольняться у нее не имелось, так как она является матерью-одиночкой, вынуждена одна содержать малолетнего сына, в связи с чем заинтересована в трудоустройстве. 19.10.18 она вышла на работу. Поскольку малолетний сын не был устроен на тот момент в детский сад, на работу она вышла с ребенком. Со слов истца, работниками отдела кадров на нее оказывалось давление в связи с недопустимостью нахождения на работе с ребенком.

Согласно ст.55 ГПК РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов.

██████████ в материалы дела представлены аудиозаписи, изготовленные ею 19.10.2018 после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком, а также расшифровки записей с работником отдела кадров, заместителем директора.

В судебном заседании судом были прослушаны представленные аудиозаписи, из которых установлено следующее.

19.10.2018 ██████████ вышла на работу в МПЭСО с малолетним сыном ФИОБ С целью выяснения, предоставлен ли ей отпуск за свой счет по ее заявлению на период с 22.10.2018 по 15.11.2018 она обратилась в отдел кадров МПЭСО, а также к заместителю директора МПЭСО, на что ей было сообщено, что в предоставлении отпуска на указанный период ей отказано, как и отказано в предоставлении самого заявления и письменного отказа. Также от сотрудника отдела кадров, заместителя директора МПЭСО она узнала, что ожидается сокращение штата МПЭСО, в том числе ее должности делопроизводителя, что, поскольку она не оформила ребенка в детский сад, осуществлять свою трудовую деятельность с ребенком на работе она не сможет, ей не позволят находиться с ребенком на рабочем месте. ██████████ также сообщили, что она не может написать заявление об отзыве своего заявления об увольнении, поскольку денежные средства ей уже выплачены, трудовая книжка заполнена, все приказы проведены. Из аудиозаписей, прослушанных в судебном заседании, также установлено, что ██████████ сообщала работодателю о том, что она является единственным кормильцем ФИОБ, также она проживает с матерью и ребенком возможно оставлять с ней, но мать истца медленно ходит и у нее не работает рука, в связи с чем, оставлять ребенка с ней опасно. Ей необходимо непродолжительное время для устройства ребенка в детский сад, для чего она и подавала заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

Таким образом, из представленных аудиозаписей явно следует, что истцу в день выхода на работу была предоставлена информация о предстоящем сокращении ее должности, о том, что ею заблаговременно подавалось заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, которое руководством МПЭСО г.о.Самара не было рассмотрено по существу, фактически истцу было отказано в предоставлении такого. Из разговора с заместителем директора следует, что последний не оспаривал предстоящее сокращение должности истца, убеждал истца в невозможности продолжить трудовую деятельность в МПЭСО г.о.Самара.

В соответствии со ст.260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

В соответствии со ст.263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время

продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Допрошенная в судебном заседании в качестве свидетеля ФИО8 суду показала, что до 04.12.2018 она работала начальником делопроизводства в МПЭСО, в котором работала истец. С 01.08.2015 по 17.11.2018 свидетель была в отпуске по уходу за ребенком. На работу она вышла 03.12.2018. На 18.10.2018 в МПЭСО ФИО8 не была. Но от других сотрудников ей стало известно, что [REDACTED] уволили, заставили написать заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон. На [REDACTED] оказывалось давление, на нее кричали, угрожали вызвать органы опеки. Также свидетель из переписки с ФИО9 – юристом МПЭСО знает, что [REDACTED] заставили написать заявление об увольнении. Непосредственным очевидцем событий с [REDACTED] Е.С. свидетель не была. Когда она вышла на работу в декабре 2018 года ФИО8 сообщили, что ставку [REDACTED] сократили. Об этом свидетелю сообщил экономист. Приказ о сокращении, изменении штатной численности в отношении [REDACTED] свидетель не видела. Так как не было делопроизводителя, свидетель написала заявление о возложении на нее обязанностей делопроизводителя. Ей отказали, указав, что в штатном расписании отсутствует должность делопроизводителя. Уведомление о сокращении [REDACTED] ФИО8 не видела. В отношении ФИО8 МПЭСО уведомил центр занятости о сокращении ее должности. ФИО8 уволили также, как и [REDACTED]. При разговоре [REDACTED] с руководством, отделом кадров свидетель не присутствовала.

В соответствии с уведомлением МПЭСО на имя ФИО8 от 03.12.2018 ответчик сообщил ФИО8 о том, что 08.11.2018 было принято решение о сокращении численности работников в связи с оптимизацией численности административно-управленческого персонала. МПЭСО предупредило ее о предстоящем увольнении с 03.02.2019 на основании п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности работников). В связи с предстоящим увольнением предложен перевод на другую работу на следующие вакантные места: рабочий комплексной уборки 2-го разряда (лестничных клеток), оплата зависит от убираемой территории; дворник, оплата зависит от убираемой территории. В случае несогласия на перевод ФИО8 будет уволена 03.02.2019, при увольнении ей будут предоставлены компенсации, установленные статьей 178 ТК РФ и другими нормами действующего законодательства РФ.

Согласно заявления ФИО8 от 04.12.2018 в МПЭСО в связи с отсутствием делопроизводителя свидетель просила возложить на нее обязанности делопроизводителя с оплатой 50% от оклада отсутствующего работника.

На указанном заявлении стоит резолюция главного экономиста ФИО10 о ее возражении, так как в штатном расписании предприятия отсутствует вышеуказанная должность.

Суд приходит к выводу о том, что работодатель не мог не знать о вышеуказанных правах [REDACTED] на предоставление испрашиваемых ею отпусков, также ему было известно о жизненных обстоятельствах [REDACTED], при которых, лишаясь работы в МПЭСО, она лишается возможности выплачивать кредит и содержать ребенка. Исходя из представленных аудиозаписей суд приходит к выводу, что работодатель ввел истца в заблуждение относительно сокращения должности делопроизводителя, поскольку как следует из штатного расписания на 15.01.2019, представленного представителем ответчика, указанная должность в нем присутствует в количестве 1 штатной единицы, тарифная ставка – 9105 руб., ежемесячная премия в размере 100%, итого 18210 руб. Устно отказывая истцу в предоставлении отпуска для устройства ребенка в детский сад, что подтверждается записью разговора с заместителем директора МПЭСО г.Самары, ответчик тем самым создал условия для принятия Щербаковой Е.С. предложения о расторжении трудового договора по соглашению сторон, что свидетельствует об отсутствии свободной воли истца, являющейся в данных обстоятельствах более слабой стороной, на расторжение трудового договора по соглашению сторон. Указанное свидетельствует о том, что хотя работодатель и облек свои действия в такую форму для работника, при наличии которых, не видя иной возможности реализовать свои права, в данном случае на отпуск для устройства ребенка в детский сад, во избежание неблагоприятных последствий для себя в виде увольнения по негативным основаниям, истец была вынуждена принять предложение ответчика о расторжении договора по соглашению сторон.

Показания представителя ответчика в судебном заседании о том, что в МПЭСО никогда не планировалось сокращения численности штата, в том числе должности делопроизводителя опровергаются заявлением допрошенной в судебном заседании в качестве свидетеля ФИО8 от 04.12.2018 в МПЭСО, на котором стоит резолюция главного экономиста ФИО10 о ее возражении, так как в штатном расписании предприятия отсутствует вышеуказанная должность.

Представитель МПЭСО г.о.Самара в судебном заседании заявила о невозможности принятия представленных истцом аудиозаписей в качестве допустимых доказательств, поскольку из них непонятно, при каких обстоятельствах они сделаны, по ним невозможно идентифицировать принадлежность голосов ни работникам отдела кадров, ни заместителю директора МПЭСО г.о.Самары, однако вопреки ч.1 ст.56 ГПК РФ ходатайств о назначении по делу вокалографической экспертизы с целью опровержения доводов истца не заявила. Между тем, сведения, содержащиеся на представленных истцом аудиозаписях согласуются с показаниями [REDACTED], данными в судебном заседании, с датой ее выхода на работу в МПЭСО и датой ее увольнения. Данных о том, что истец была трудоустроена в иной организации и события, отраженные в аудиозаписях, относятся к иной ситуации, ответчиком суду не представлено.

Исходя из собранных по делу доказательств суд приходит к выводу, что у [REDACTED] не было намерений на прекращение трудовых отношений при отсутствии иных источников дохода, кроме заработной платы. Кроме того, суд учитывает, что Щербакова Е.С. является матерью – одиночкой и единственным кормильцем своей семьи и вынуждена содержать малолетнего сына ФИО6 одна, в связи с чем ее увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ нельзя признать законным.

Согласно ст.394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

В связи с тем, что увольнение истца признано судом незаконным и в соответствии с требованиями ст. 394 ТК РФ суд полагает возможным удовлетворить требования истца о восстановлении ее на работе в должности делопроизводителя.

В силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

[REDACTED] заявлено требование о взыскании с ответчика утраченного заработка за время вынужденного прогула в размере 81575,01 руб. за период с 20.10.2018 по 21.03.2019. Представителем истца предоставлен расчет на основании справок 2-НДФЛ за 2014 и 2015 года, который в силу ст.56 ГПК РФ представителем ответчика не оспорен. Представителем ответчика также не представлен иной расчет утраченного заработка.

В этой связи, поскольку расчет истца судом в судебном заседании проверен, он является арифметически верным и проверяемым, суд приходит к выводу о том, что с ответчика в пользу истца подлежит взысканию утраченный заработка за время вынужденного прогула в размере 81575,01 руб.

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Компенсация морального вреда осуществляется независимо от вины причинителя вреда в случаях, когда: вред причинен жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности; вред причинен гражданину в результате его незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной ответственности, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу или подписки о невыезде, незаконного наложения административного взыскания в виде ареста или исправительных работ; вред причинен распространением сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию; в иных случаях, предусмотренных законом (статья 1100 ГК РФ).

В соответствии со ст. 1101 ГК РФ компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме. Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

Суд приходит к выводу об удовлетворении заявленных [REDACTED] требований о компенсации морального вреда, размер которого с учетом требований разумности и справедливости, характера физических и нравственных страданий, фактических обстоятельств дела определяет в размере 5000 руб.

Статьей 100 ГПК РФ установлено, что стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Судом установлено, что истцом понесены расходы на оплату услуг представителя в размере 10000 руб., что подтверждается квитанцией серии АБ № ..., с учетом принципов разумности и справедливости, объема защищаемого права, сложности дела, количества судебных заседаний, в которых принимал участие представитель истца, суд полагает взыскать указанную сумму с ответчика в пользу истца.

Расходы истца по оформлению нотариальной доверенности в размере 1200 руб. на ООО «Скорая юридическая помощь» не могут быть взысканы с ответчика в пользу истца, поскольку доверенность от имени [REDACTED] выдана общая, сроком на два года, на осуществление широкого круга полномочий, а не по конкретному гражданскому делу о восстановлении на работе, кроме того, оригинал доверенности к материалам дела не приобщен.

На основании изложенного, руководствуясь ст.194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования [REDACTED] удовлетворить частично.

Признать незаконным приказ об увольнении [REDACTED] № 76 от 19.10.2018.

Восстановить [REDACTED] на работе в Муниципальном предприятии по эксплуатации, содержанию общежитий г.о. Самара в должности делопроизводителя.

Взыскать с Муниципального предприятия по эксплуатации, содержанию общежитий г.о. Самара в пользу [REDACTED] заработную плату за время вынужденного прогула в размере 81575,01 руб., компенсацию морального вреда в размере 5000 руб., расходы на оказание юридических услуг в размере 10000 руб., а всего взыскать 96575 (девяносто шесть тысяч пятьсот семьдесят пять) рублей 01 копейку.

В удовлетворении остальной части иска отказать.

Решение может быть обжаловано в Самарский областной суд, через Октябрьский районный суд в течение месяца со дня изготовления мотивированного решения.

Мотивированное решение изготовлено 29.03.2019.

Судья /подпись/ С.А. Семёнов

Копия верна. Судья: Секретарь: