

Решение

именем Российской Федерации

[00.00.0000] Нижегородский районный суд города Нижний Новгород в составе председательствующего судьи Чайко А.А., при секретаре Пигалевой Е.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Фадеевой О. В. к ПАО Банк «ФК «Открытие» о понуждении допустить к работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,

установил:

истец Фадеева О.В. обратилась в суд с иском к ответчику ПАО Банк «ФК «Открытие» о понуждении допустить к работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, в обоснование заявленных требований, указав следующее.

[00.00.0000] истец заключила с ответчиком трудовой договор [№], согласно которому была принята на должность специалиста в отдел мониторинга задолженности Управления клиентского взыскания Департамента по работе с проблемной задолженностью в г. Н. Новгороде. [00.00.0000] у нее родился сын? в связи с чем, ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет. В конце [00.00.0000] г. истец обратилась к работодателю с заявлением о прекращении отпуска по уходу за ребенком и о допуске к работе по месту осуществления своей трудовой деятельности, ответ на данное заявление не последовал. В дальнейшем, [00.00.0000] истец обратилась повторно с аналогичным заявлением, но безрезультатно. [00.00.0000] г. истец обратилась в центральный офис работодателя в [адрес], данное заявление было получено [00.00.0000] Полагает, что работодатель должен был допустить ее к работе с [00.00.0000], чего сделано не было. Считает, что без какого-либо основания была лишена возможности исполнять трудовые обязанности по вине работодателя, в связи с чем, полагает, то в ее пользу подлежит взысканию недополученный заработок за указанный период, а также компенсация морального вреда в связи с нарушением ее прав как работника.

На основании изложенного, с учетом уточнений в порядке ст. 39 ГПК РФ, истец просит суд: обязать ответчика допустить его к работе, взыскать с ответчика неполученный заработок за период с [00.00.0000] по [00.00.0000] включительно в размере 528 996,60 рублей и с [00.00.0000] из расчета среднего заработка 52 899,66 рублей по день фактического исполнения решения суда в части обязанности допустить к работе, компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей.

Определением суда от [00.00.0000] к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, привлечена Государственная инспекция труда в Нижегородской области.

Протокольным определением суда от [00.00.0000] к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, привлечена Государственная инспекция труда в [адрес].

Протокольным определением суда от [00.00.0000] к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, привлечена ГУ - филиал [№] МРО ФСС РФ в [адрес].

[00.00.0000] . в судебном заседании истец Фадеева О.В. уточненные исковые требования поддержал в полном объеме, дала пояснения по существу иска.

Представитель истца на основании ордера Лобанова И.А. в судебном заседании уточненные исковые требования поддержала в полном объеме, дала пояснения по существу иска.

Представитель ответчика на основании доверенности Сахарова Л.Б. в судебном заседании исковые требования не признала в полном объеме по основаниям, изложенным в письменных возражениях, в иске просила отказать.

Третье лицо, не заявляющее самостоятельных требований относительно предмета спора, ГУ - филиал [№] МРО ФСС РФ, явку представителя в судебное заседание не обеспечило, о времени и месте проведения судебного заседания извещено надлежащим образом, о причинах неявки суд не уведомило, представило письменный отзыв.

Третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора, Государственная инспекция труда в Нижегородской области, Государственная инспекция труда в [адрес] явку представителей в судебное заседание не обеспечили, о времени и месте проведения судебного заседания извещены надлежащим образом, о причинах неявки суд не уведомили.

Закон создает равные условия для лиц, обладающих правом обращения в суд, обязав суд извещать их о времени и месте рассмотрения дела.

По смыслу статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах лицо само определяет объем своих прав и обязанностей в гражданском процессе. Поэтому лицо, определив свои права, реализует их по своему усмотрению. Распоряжение своими правами является одним из основополагающих принципов судопроизводства.

Неявка лица, извещенного в установленном порядке о времени и месте рассмотрения дела, является его волеизъявлением, свидетельствующем об отказе от реализации своего права на непосредственное участие в судебном разбирательстве дела и иных процессуальных прав, поэтому не может быть препятствием для рассмотрения судом дела по существу.

Учитывая вышеизложенное, в соответствии со статьей 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд считает возможным рассмотреть гражданское дело при данной явке.

Заслушав истца, представителя истца, представителя ответчика, установив юридически значимые для разрешения спора обстоятельства, исследовав и оценив собранные доказательства в их совокупности в соответствии со статьей 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд приходит к следующим выводам.

В силу ст. 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. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что [00.00.0000] истец заключила с ответчиком трудовой договор [№], согласно которому была принята на должность специалиста в отдел мониторинга задолженности Управления клиентского взыскания Департамента по работе с проблемной задолженностью в г. Н. Новгороде. Из свидетельства о рождении [№][№] от [00.00.0000] следует, что [00.00.0000] родился Фадеев Т. Д. и его матерью является истец Фадеева О. В., в связи с чем, ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком согласно приказу [№] с [00.00.0000] по [00.00.0000]

Согласно заявлению от [00.00.0000], адресованному начальнику отдела мониторинга задолженности Управления клиентского взыскания Департамента по работе с проблемной задолженностью в г. Н. Новгороде, истец уведомляет ответчика о прекращении и выходе из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет и о допуске ее к работе с [00.00.0000] Согласно отметке на данном заявлении, в его принятии истцу было отказано, о чем также свидетельствуют подписи других сотрудников – специалистов отдела. Также в ходе судебного разбирательства была допрошена в качестве свидетеля Четвертакова И.М., которая на момент обращения истца с указанным заявлением также являлась сотрудником ПАО Банк «ФК «Открытие», и показала, что истец действительно обращалась с данным заявлением по месту непосредственного исполнения своих должностных обязанностей в офис Банка в г. Н. Новгороде, однако в принятии заявления ей отказали, данные обстоятельства происходили непосредственно в присутствии свидетеля.

Впоследствии истец неоднократно, а именно [00.00.0000], [00.00.0000], что подтверждается курьерскими накладными, представленными в материалы дела, обращалась с аналогичным заявлением о прекращении отпуска по уходу за ребенком и допуске ее к работе незамедлительно как по месту непосредственного исполнения трудовых обязанностей в г. Нижний Новгород, так и по юридическому адресу ответчика в [адрес]. Однако требование работника выполнено не было, истец к работе допущена не была, доказательств обратного суду не представлено. Ответчиком в адрес истца направлялись письма о необходимости указания в заявлении конкретной даты выхода на работу и необходимости заключения дополнительного соглашения об установлении неполного рабочего дня.

Согласно статье 256 Трудового кодекса Российской Федерации по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

В судебном заседании установлено, что истец в силу закона имеет право на отпуск по уходу за ребенком, и работодатель правомерно предоставил ей такой отпуск. Находясь в отпуске по уходу за ребенком, Фадеева О.В. воспользовалась своим правом и уведомила работодателя о своем выходе на работу, что бы сделано неоднократно. Однако ответчик каждый раз сообщал истцу о необходимости указания в заявлении конкретной даты выхода на работу и необходимости заключения дополнительного соглашения об установлении неполного рабочего дня, то есть фактически отказал в досрочном выходе на работу без имеющихся на то законных оснований, поскольку нормами ТК РФ не предусмотрено обязательное указание в заявлении о досрочном прекращении отпуска по уходу за ребенком конкретной даты выхода на работу, более того, истцом было сделано указание в заявлении на готовность приступить к работе незамедлительно. По мнению суда, отпуск по уходу за ребенком является правом, а не обязанностью матери ребенка (или лица, осуществляющего уход за ребенком), поэтому в любое время до окончания данного отпуска она вправе выйти на работу. Трудовым законодательством не установлен срок уведомления работодателя матерью ребенка о желании выйти на работу до истечения предоставленного отпуска. Это означает, что рабочее место должно быть предоставлено работнице в день, когда она вышла на работу. Отказать сотруднику в выходе на работу работодатель не вправе.

Суд убежден, что определять конкретную дату срока окончания отпуска по уходу за ребенком работодатель не имеет права, поскольку ст. 256 ТК РФ предусмотрено, что продолжительность отпуска по уходу за ребенком определяется не по соглашению сторон, а женщиной по своему усмотрению. Указанная норма закона не содержит запрета на досрочный выход женщины из отпуска по уходу за ребенком, поскольку за ней, как указано выше, на период отпуска сохраняется место работы (должность).

Таким образом, действующее трудовое законодательство гарантирует женщинам и иным лицам, перечисленным в законе, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет, право на досрочный выход из отпуска по уходу за ребенком. Поскольку на момент рассмотрения спора истец так и не допущена к работе, доказательств обратного суду не представлено, суд находит иски требования в части обязанности ответчика допустить истца к работе подлежащими удовлетворению.

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

Истец обратился к работодателю по его юридическому адресу с заявлением о выходе из отпуска по уходу за ребенком [00.00.0000], которое было получено ответчиком [00.00.0000] Следовательно, работодатель обязан возместить истцу неполученный заработок в связи с незаконным лишением истца возможности трудиться с [00.00.0000] .

При таких обстоятельствах, суд считает иски требования Фадеевой О.В. законными, обоснованными и подлежащими удовлетворению.

В силу положений ст. 22 ТК РФ работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

При таких обстоятельствах, поскольку действия ответчика по недопущению истца к работе были признаны судом незаконными, и в силу абз. 2 ст. 234 ТК РФ с ответчика в пользу истца подлежит взысканию не полученный работником заработок ввиду незаконного лишения его возможности трудиться в рамках заявленных исковых требований за период с [00.00.0000] по [00.00.0000] включительно.

Согласно п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ. Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

По расчету истца ее средний месячный заработок, исходя из справок 2-НДФЛ за [00.00.0000] (год, предшествующий выходу в отпуск по уходу за ребенком), составляет 52 899,66 руб., соответственно, за период недопущения к работе (12 месяцев) неполученный заработок составит 528 996, 60руб.

Судом расчет истца проверен, признан арифметически верным, подтвержден соответствующими доказательствами. Ответчиком контррасчет не представлен, доказательств, опровергающих расчет истца не имеется. На основании изложенного, суд взыскивает с ответчика в пользу истца средний заработок за период с [00.00.0000] по [00.00.0000] включительно в размере 528 996,60 рублей, а также за период с [00.00.0000] по день фактического исполнения решения суда в части обязанности допустить к работе (из расчета среднего заработка 52 899,66 рублей в месяц).

В соответствии со ст.237 Трудового кодекса 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.

Как следует из разъяснений, содержащихся в п.63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. «О применении судами российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Определяя размер подлежащей взысканию с ответчика компенсации морального вреда, суд принимает во внимание все обстоятельства данного спора, степень физических и нравственных страданий истца, обусловленных нарушением его права на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, своевременное получение заработной платы, являющейся средствами к существованию и обеспечению нормальной жизнедеятельности, продолжительность допущенного ответчиком нарушения и размер денежного требования к ответчику, а также учитывает принцип разумности и справедливости, и считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда 15 000 руб.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

В силу положений подп. 1 и 3 п. 1 ст. 333.19, п. 6 ст. 52 НК РФ с ответчика в доход местного бюджета надлежит взыскать государственную пошлину в размере 8 790 руб.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

исковые требования Фадеевой О. В. удовлетворить частично.

Обязать ПАО Банк «ФК «Открытие» допустить к работе в должности специалиста в отдел мониторинга задолженности Управления клиентского взыскания Департамента по работе с проблемной задолженностью в г.Н.Новгороде Фадееву О. В..

Взыскать с ПАО Банк «ФК «Открытие» в пользу Фадеевой О. В. неполученный заработок за период с [00.00.0000] по [00.00.0000] включительно в размере 528 996,60 рублей, неполученный заработок за период с [00.00.0000] по день фактического исполнения решения суда в части обязательства допустить к работе (из расчета среднего заработка 52 899,66 рублей в месяц).

Взыскать с ПАО Банк «ФК «Открытие» в пользу Фадеевой О. В. компенсацию морального вреда в размере 15 000 рублей.

В остальной части исковых требований отказать.

Взыскать с ПАО Банк «ФК «Открытие» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 8 790 рублей.

Решение может быть обжаловано в Нижегородский областной суд в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Нижегородский районный суд города Нижний Новгород.

Судья

А.А. Чайко