Р Е Ш Е Н И Е
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

12 сентября 2024 года г. Ужур

Ужурский районный суд Красноярского края

в составе председательствующего судьи [redacted].

при секретаре [redacted]

с участием помощника прокурора Ужурского района [redacted]

представителя истца [redacted], действующей на основании доверенности от 21.08.2024,

представителя ответчиков ФКУ «Войсковая часть [redacted]», войсковая часть [redacted] [redacted] действующего на основании доверенностей от 23.01.2024 и от 19.04.2024,

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению [redacted] к ФКУ «Войсковая часть [redacted]», войсковой части [redacted] об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

[redacted] обратилась в суд с указанным иском, мотивируя требования с учетом уточнения следующим. В период с 02.12.2013 по 29.12.2023 она работала в войсковой части [redacted] в должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек). 29 декабря 2023 года на основании приказа № 259 от 13.12.2023 уволена по собственному желанию. Однако на момент увольнения она не знала, что находится в состоянии беременности. 22 января 2024 года она поставлена на учет по беременности и в этот же день обратилась к работодателю с заявлением об отзыве заявления об увольнении, в котором просила отменить приказ о её увольнении и восстановить в прежней должности. Работодателем её заявление оставлено без удовлетворения. Считает, что действия работодателя незаконными и нарушающими её трудовые права, поскольку узнав о беременности и направив заявление об отмене приказа об увольнении она выразила желание сохранить трудовые отношения, так как иные источники дохода, а также иные предложения о трудоустройстве отсутствовали, в связи с чем увольняться по собственному желанию и лишаться последующих выплат в связи с рождением ребенка намерений не имела. Учитывая характер нарушения работодателем её трудовых прав, ей причинен моральный вред компенсацию которого она оценивает в размере [redacted] рублей. Заработная плата составляет [redacted] рублей, соответственно в день [redacted] рубля [redacted] копейки. Истец [redacted] просит восстановить срок на подачу искового заявления, отменить приказ войсковой части [redacted] № 259 от 13.12.2023 об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, восстановить её в должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек) войсковой части [redacted], взыскать с ответчиков средний заработок за время вынужденного прогула по день вынесения решения в размере [redacted] рубля [redacted] копеек, компенсацию морального вреда в размере [redacted] рублей.

Истец [redacted] в судебное заседание не явилась, о времени и месте рассмотрения дела, извещена надлежащим образом.

Представитель истца [redacted]. в судебном заседании исковые требования [redacted] с учетом их уточнения поддержала по доводам, изложенным в иске, дополнительно пояснила, что 9 ноября 2023 года [redacted]. приняла решение поменять работу, а потому написала заявление об увольнении по собственному желанию с 29 декабря 2023 года. После увольнения в начале января 2024 года на новогодних праздниках [redacted] заподозрила, что беременна. 9 января 2024 года она обратилась в больницу для подтверждения состояния беременности. 19 января 2024 года на УЗИ точно подтвердилось её состояние беременности. 22 января 2024 года она была поставлена на учет по беременности. В этот же день [redacted] обратилась к работодателю с заявлением об отзыве своего заявления об увольнении и отмене приказа об увольнении. 31 января 2024 года получила от работодателя отказ. В этот же день [redacted]. направила в суд данное исковое заявление. Если бы на момент увольнения [redacted] знала, что беременна, то увольняться бы не стала. Поскольку об увольнении [redacted] издано два приказа: приказ командира войсковой части [redacted] № 243 от 13 декабря 2023 года и приказ командира войсковой части [redacted] № 259 от 13 декабря 2023 года, считает, что признанию незаконными и отмене подлежат оба приказа. Компенсация морального вреда заявлена в разумных приделах, так как [redacted] будучи беременной после отказа работодателя в отмене её увольнения осталась без средств к существованию, испытывала переживания и бессонницу, соглашалась заключить с работодателем мировое соглашение с целью добровольного урегулирования спора. Просила исковые требования [redacted] удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчиков ФКУ «Войсковая часть [redacted]», войсковая часть [redacted] [redacted]. в судебном заседании исковые требования [redacted] не признал по доводам, изложенным в письменном отзыве, согласно которому указал, что [redacted] работала в войсковой части [redacted] в должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек) по трудовому договору № 233 от 02.12.2013, который 15.12.2020 был перезаключен с командиром войсковой части [redacted]. Перезаключение трудового договора в 2020 году было произведено в целях приведения трудовых правоотношений к требованиям действующего законодательства. При этом, войсковая часть [redacted] входит в состав соединения - войсковая часть [redacted], в связи с чем и были перезаключены все трудовые договоры со всеми работниками воинских частей входящих в состав войсковой части [redacted] в том числе и войсковой части [redacted], а потому войсковая часть [redacted] является ненадлежащим ответчиком по данному спору. 09.11.2023 [redacted]. было подано заявление об увольнении по собственному желанию с 29.12.2023, которое было положительно рассмотрено командованием войсковых частей [redacted] и [redacted]. Причин, по которым данное заявление возможно было бы оставить без удовлетворения не имелось, так как процедура увольнения по собственному желанию полностью регламентирована трудовым законодательством и не предусматривает удержание работника в трудовых правоотношениях. Приказом командира войсковой части [redacted] № 243 от 13.12.2023 [redacted] была уволена по собственному желанию, с ней были проведены все расчеты, оформлены и выданы все необходимые документы. Таким образом, командование при наличии волеизъявления [redacted] об увольнении по собственному желанию не могло не уволить ее с работы, о чем прямо предписано положениями ТК РФ. 22.01.2024 в делопроизводство войсковой части [redacted] поступило заявление [redacted]. о восстановлении на работе в прежней должности по причине ее беременности с приложением соответствующей медицинской справки. В связи с этим, командованием войсковой части [redacted] был проведен анализ действующего законодательства по данному вопросу. Однако, ни положениями ТК РФ, ни положениями иных законов РФ не регламентирована процедура отмены приказа и восстановления работника на работе по причине беременности. В связи с этим в адрес [redacted] был дан ответ о невозможности восстановления на работе. Также в устном

порядке до нее было доведено, что она вновь может трудоустроиться в войсковую часть [redacted], путем написания заявления о приеме на работу. Однако, по неизвестной причине [redacted] обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Причины пропуска обращения в суд, о которых указывает [redacted]. по мнению командования войсковой части [redacted] не являются уважительными и беременность не препятствовала ее обращению за защитой нарушенных прав. Дополнительно пояснил, что войсковая часть [redacted] не является самостоятельным юридическим лицом или филиалом, она входит в состав ФКУ «Войсковая часть [redacted]». Действительно об увольнении [redacted]. было издано два приказа: приказ командира войсковой части [redacted] № 243 от 13 декабря 2023 года и приказ командира войсковой части [redacted] № 259 от 13 декабря 2023 года, которые дублируют друг друга. Приказ командира войсковой части [redacted] № 259 от 13 декабря 2023 года был издан для ФГКУ «[redacted] военный госпиталь» Министерства обороны РФ, которое осуществляет начисление и выплату заработной платы работникам войсковой части [redacted]. Считает, что [redacted] злоупотребляет правом, компенсация морального вреда завышена. Просил в удовлетворении исковых требований [redacted]. отказать в полном объеме, в случае же удовлетворения исковых требований просил снизить размер компенсации морального вреда.

Представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, ФГКУ «[redacted] военный госпиталь» Министерства обороны РФ в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела, извещен надлежащим образом. Начальник ФГКУ «[redacted] военный госпиталь» Министерства обороны РФ в письменных возражениях указал, что с исковыми требованиями [redacted]. не согласен, поскольку истец была уволена по собственному желанию 29.12.2023 с должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек). 22.01.2024 была поставлена на учет врачом гинекологом как беременная и выдана на руки справка о беременности. В тот же день 22.01.2024 [redacted] обратилась с заявлением об отзыве своего заявления об увольнении, приложив справку о беременности. Свобода труда предполагает возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя. Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника. Законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает, в том числе возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом, а также предоставляет возможность сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом. Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если только на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора). Обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию. [redacted]. выразила добровольно свое волеизъявление об увольнении по собственному желанию, нарушения процедуры увольнения не выявлено, войсковая часть [redacted] разъясняло работнику последствия увольнения, а также право на отзыв заявления в течении определенного срока, в связи с чем отсутствует нарушение законодательства со стороны работодателя. Считает, что исковое заявление [redacted]. удовлетворению не подлежит в полном объеме.

Помощник прокурора Ужурского района [redacted]. в судебном заседании пояснил, что 29.12.2023 на основании приказа № 259 от 13.12.2023 истец [redacted] уволена по собственному желанию. 22.01.2024 она поставлена врачом гинекологом на учет как беременная выдана справка. 22.01.2024 [redacted]А. обратилась с заявлением и справкой о беременности к работодателю, в котором просила отозвать заявление об увольнении, отменить приказ об увольнении и восстановить в прежней должности. Работодатель полагает, что нарушение процедуры увольнение с его стороны не допущено. Однако защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» общей обязанностью правительств и общества. Увольнение привело к лишению гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда, поскольку прекращение трудового договора в период беременности безусловно влечет для истца материальный ущерб, который в значительной степени лишает ее и ее ребенка того, на что она могла бы рассчитывать при сохранении трудовых отношений. На момент написания заявления об увольнении истец [redacted] не знала о состоянии беременности. По своей сути положения ч. 2 ст. 261 ТК РФ являются трудовой льготой, направленной па обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии с ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации. Соответственно реализация положений ст. 261 ТК РФ не зависит от осведомленности работодателя о факте беременности на момент принятия решения об увольнении. Таким образом, [redacted] не имела намерений на увольнение по собственному желанию, работодатель фактически произвел ее увольнение по собственной инициативе с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ. Принимая во внимание факт нарушения работодателем трудового законодательства, выразившиеся в вынесении незаконного приказа, что влечет невыплату денежных средств по больничному листу, с учетом разумности и справедливости, полагает исковые требования [redacted]. к войсковой части [redacted] подлежащими частичному удовлетворению, а именно отменить приказ об увольнении № 259 от 13.12.2023, восстановить истца на работе в прежней должности, взыскать с войсковой части [redacted] средний заработок за время вынужденного прогула в размере [redacted] рубля [redacted] копеек, а также компенсацию морального вреда в размере [redacted] рублей, в остальной части иска отказать.

Заслушав лиц, участвующих в деле, выслушав заключение прокурора, исследовав материалы и обстоятельства дела, суд приходит к следующим выводам.

Согласно ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).

Частью 1 ст. 80 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

В силу ч. 4 ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся нормы, закрепляющие для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими его нормами, регламентирующими расторжение трудового договора. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ 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 года № 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 с ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации.

По смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, при отсутствии волеизъявления работника на увольнение фактически имеет место прекращение трудового договора не по инициативе работника, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Из изложенного следует, что ч. 1 ст. 261 ТК РФ 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 ее 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.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы. При пропуске по уважительным причинам срока, установленного ч. 1 ст. 392 ТК РФ, он может быть восстановлен судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).

Судом установлено и из представленных доказательств следует, что приказом № (§ 7) от 2 декабря 2013 года [redacted] принята на должность санитарки хирургического отделения в войсковую часть [redacted]. 2 декабря 2013 года между войсковой частью [redacted] и [redacted]. заключен трудовой договор № 233 от 02.12.2013.

20 сентября 2019 года между ФКУ «Войсковая часть [redacted]» в лице командира войсковой части [redacted], действующего на основании доверенности, выданной командиром войсковой части [redacted], и [redacted] заключено дополнительное соглашение к трудовому договору № 233 от 02.12.2013, согласно которому в соответствии с приказом Министра обороны РФ от 29 октября 2012 года № 3910 «О представителях Министра обороны Российской Федерации осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооружённых Сил Российской Федерации» и приказа командира войсковой части 32441 от 19 сентября 2019 года № 1721 преамбула трудового договора № 233 от 02.12.2013 изложена в новой редакции в части указания работодателя - ФКУ «Войсковая часть [redacted]».

15 декабря 2020 года между [redacted] и ФКУ «Войсковая часть [redacted]» заключен трудовой договор № 233, согласно которому [redacted] принята на работу в войсковую часть [redacted] на должность санитарки хирургического отделения (на 20 коек) на неопределенный срок. Дата начала работы со 2 декабря 2013 года.

Как следует из директивы командующего ракетными войсками стратегического назначения № [redacted] от 12.08.2013 «О проведении организационных мероприятий по сформированию в ракетных дивизиях отдельных медицинских батальонов» войсковая часть [redacted] включена в состав ракетной дивизии [redacted] (ФКУ «Войсковая часть [redacted]»).

В соответствии с Приказом Министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации», представителями Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющими полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, в соответствии со ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации являются командиры соединений (им равные) - в отношении командиров (руководителей) и работников воинских частей (организаций), входящих в состав соединений (им равных).

Приказом командира войсковой части [redacted] № [redacted] от 19 сентября 2019 года «Об устранении нарушений трудового законодательства» в целях приведения заключенных трудовых договоров к требованиям действующего законодательства, командирам войсковых частей, в том числе командиру войсковой части [redacted], указано внести изменения в трудовые договоры гражданского персонала в части указания в преамбуле и реквизитах трудовых договорах ссылки на работодателя - ФКУ «Войсковая часть [redacted]».

Согласно выписке из Единого государственного реестра юридических лиц Федеральное казенное учреждение «Войсковая часть [redacted]» зарегистрировано в качестве юридического лица 26 апреля 1995 года ОГРН [redacted].

Таким образом, надлежащим ответчиком по настоящему спору является ФКУ «Войсковая часть [redacted]» как юридическое лицо и работодатель истца [redacted]., ответчик войсковая часть [redacted] является ненадлежащим ответчиком, поскольку включена в состав ФКУ «Войсковая часть [redacted]» и не является самостоятельным юридическим лицом.

9 ноября 2023 года [redacted]. подано заявление об увольнении по собственному желанию с 29 декабря 2023 года.

Приказом командира войсковой части [redacted] № 243 от 13 декабря 2023 года и приказом командира войсковой части [redacted] № 259 от 13.12.2023 (§ 9) [redacted]. уволена по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Согласно справке, выданной КГБУЗ «Ужурская РБ», [redacted]. состоит на учете по беременности, по состоянию на 22 января 2024 года беременность <данные изъяты>.

22 января 2024 года [redacted] обратилась в войсковую часть [redacted] с заявлением, в котором просила отменить приказ № 259 от 13.12.2023 об увольнении по собственному желанию, восстановить её в должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек), поскольку на момент увольнения 29 декабря 2023 года не знала о своей беременности. К заявлению приложена справка о беременности, выданная КГБУЗ «Ужурская РБ» от 22.01.2024.

В ответе командира войсковой части [redacted] от 31 января 2024 года [redacted]. отказано в удовлетворении заявления, со ссылкой на то, что истец на основании приказа командира войсковой части [redacted] от 13 декабря 2023 года уволена по собственному желанию, процесс увольнения завершен 29 декабря 2023 года. Заявлений о приостановлении процесса увольнения до даты увольнения от истца в адрес работодателя не поступало. Справка, подтверждающая беременность истца на момент увольнения работодателю также не поступала.

Учитывая изложенное, заявление [redacted]. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у неё беременности, о которой на момент увольнения она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия, ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по инициативе работника, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

[redacted]. обратилась к работодателю в тот же день когда была поставлена на учет по беременности, то есть 22 января 2024 года, учитывая, что ответ командира войсковой части [redacted] получен [redacted]. 31 января 2024 года, принимая во внимание направление искового заявления в суд в этот же день, то есть 31 января 2024 года, суд приходит к выводу, что [redacted]. срок обращения в суд, предусмотренный ст. 392 ТК РФ, пропущен по уважительной причине, а потому он подлежит восстановлению.

В пункте 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъяснено, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Таким образом, принимая во внимание, что увольнение истца привело к лишению её гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда, учитывая, что прекращение трудового договора в период беременности безусловно влечет для нее такой материальный ущерб, который в значительной степени лишает её и её ребенка того, на что она могла рассчитывать при сохранении трудовых отношений с работодателем, суд приходит к выводу о незаконности увольнения истца, защита прав [redacted] в данном случае подлежит путем восстановления ее на работе, а потому требования истца об отмене приказов об увольнении и восстановлении в прежней должности подлежат удовлетворению.

Исходя из ст. 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.

В соответствии с ч. 2 ст. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В силу положений ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Согласно представленной ответчиком справке, среднедневной заработок истца составляет [redacted] рубль [redacted] копеек, период вынужденного прогула с 30.12.2023 по 12.09.2024 составляет 228 рабочих дней, а потому средний заработок за время вынужденного прогула составит [redacted] рубля [redacted] копеек, которые подлежат взысканию с ответчика в пользу истца [redacted]. Указанный расчет, подробно проверен судом и признается верным, истцом расчет не оспорен.

При этом, в силу требований ст. 211 ГПК РФ решение суда в части взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула за три месяца (январь, февраль и март 2024 года) в сумме [redacted] рублей [redacted] копейки, следует обратить к немедленному исполнению.

Кроме этого, в связи с признанием увольнения истца незаконным, частичному удовлетворению подлежат требования о компенсации морального вреда.

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.

Принимая во внимание установленные судом обстоятельства дела, степень нравственных и физических страданий истца, причиненных незаконными действиями ответчика, суд полагает взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере [redacted] рублей.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 194-198 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования [redacted] удовлетворить частично.

Восстановить [redacted] срок для обращения с иском к ФКУ «Войсковая часть [redacted]», войсковой части [redacted] об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Признать незаконным приказ командира войсковой части [redacted] № 243 от 13 декабря 2023 года, приказ командира войсковой части [redacted] № 259 от 13 декабря 2023 года об увольнении [redacted] с 29 декабря 2023 года по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации из войсковой части [redacted].

Восстановить [redacted] на работе в Федеральном казенном учреждении «Войсковая часть [redacted]» в прежней должности санитарки хирургического отделения (на 20 коек) в войсковой части [redacted] с 30 декабря 2023 года.

Решение в части восстановления [redacted] на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать в пользу [redacted] (<данные изъяты>) с Федерального казенного учреждения «Войсковая часть [redacted]» (ОГРН <данные изъяты>) средний заработок за время вынужденного прогула за период с 30.12.2023 по 12.09.2024 в размере [redacted] рубля [redacted] копеек, компенсацию морального вреда в размере [redacted] рублей, а всего [redacted] рубля [redacted] копеек.

Взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула за три месяца в сумме [redacted] рублей [redacted] копейки обратить к немедленному исполнению.

В удовлетворении остальной части исковых требований [redacted] отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Красноярский краевой суд в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме через Ужурский районный суд Красноярского края.

Председательствующий [redacted]

Решение в окончательной форме составлено и подписано 26 сентября 2024 года