

Судья Князева О.Г.

Дело № 33 – 4571/2021

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Пермского краевого суда в составе: председательствующего Казанцевой Е.С.

судей Бабиновой Н.А., Заривчацкой Т.А.,

при секретаре Басимовой Н.М.,

с участием прокурора Королевой М.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании в г. Перми 28.04.2021 дело по апелляционной жалобе Дульской Ирины Георгиевны на решение Свердловского районного суда г.Перми от 11.02.2021, которым постановлено:

«Исковые требования Дульской Ирины Георгиевны к Государственному краевому бюджетному учреждению культуры «Пермский государственный орден Трудового красного Знамени академический театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании незаконными приказа о прекращении трудового договора и отказа в последующем заключении трудового договора, восстановлении в прежней должности, взыскании оплаты дней вынужденного прогула и денежной компенсации морального вреда оставить без удовлетворения».

Заслушав доклад судьи Бабиновой Н.А., пояснения истца Дульской И.Г., ее представителя Рыбакова Е.М., настаивавших на доводах жалобы, представителя ответчика Лобаса Д.В., возражавшего относительно доводов жалобы, заключение прокурора Пермской краевой прокуратуры Королевой М.В., полагавшей решение подлежащим отмене, изучив материалы дела, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Дульская И.Г. обратилась в суд с иском к Государственному краевому бюджетному учреждению культуры «Пермский государственный орден Трудового красного Знамени академический театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» (далее - ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского») о защите трудовых прав.

В обоснование требований указала, что с 11.08.2014 работала в ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» в должности «артист оркестра первой категории». Приказом № ** от 31.08.2020 она была уволена с 31.08.2020 в связи с истечением срока действия трудового договора № ** от 27.08.2018. Считает увольнение незаконным и необоснованным, поскольку с 2014 года осуществляла трудовую деятельность в ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» на основании непрерывных срочных договоров и дополнительных соглашений. Факт многократности срочных трудовых договоров с работодателем на срок более 5 лет свидетельствует о постоянном характере работы. 01.09.2020 она обратилась к ответчику с заявлением о приеме на работу, которое оставлено без удовлетворения. В дальнейшем обращалась с письменными заявлениями в адрес ответчика о разъяснении причин отказа в продлении трудовых отношений, ответа на которые не последовало. Просит признать трудовой договор № ** от 27.08.2018 заключенным на неопределенный срок; признать незаконным приказ № ** от 21.08.2020 о прекращении трудового договора и увольнении; признать незаконным отказ ответчика в заключении трудового договора; восстановить на работе в ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» в должности артиста оркестра первой категории с 01.09.2020; взыскать с ответчика

средний заработок за время вынужденного прогула, денежную компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого просит в апелляционной жалобе истец, указывая на его незаконность и необоснованность. Суд, принимая решение, не учел, что трудовым законодательством не предусмотрена возможность продления срочного трудового договора. При установлении факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции с учетом обстоятельств дела суд вправе признать трудовой договор заключенным на определенный срок. Истец осуществляла свою трудовую деятельность у ответчика на протяжении 6 лет, выполняя одну и ту же трудовую функцию с одним и тем же графиком работы. Трудовые договоры заключались не в связи с какими-либо временными проектами театра, напротив, истец осуществляла свою трудовую функцию на всех мероприятиях, организуемых ответчиком, вне зависимости от концертных программ театра и планов на концертный год, то есть постоянно. На протяжении 6 лет у ответчика не возникали причины для фактического прекращения трудовых отношений.

На апелляционную жалобу поступили возражения прокуратуры Свердловского района г.Перми.

Проверив законность решения суда в пределах доводов апелляционной жалобы (ст.327.1 ГПК РФ), судебная коллегия приходит к следующим выводам.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п.п. 2, 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 № 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению.

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости, допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст. ст. 55, 59 - 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Постановленное по делу решение суда в полной мере не отвечает вышеуказанным требованиям.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 11.08.2014 между ГКУБ «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» и Дульской И.Г. заключен трудовой договор № **, по условиям которого работник принял на себя выполнение трудовых обязанностей в должности «артист оркестра первой категории».

В соответствии с пунктом 2.3 трудовой договор по соглашению сторон заключен на определенный срок с 11.08.2014 по 31.08.2015 в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ.

17.08.2015 между ГКУБ «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» и Дульской И.Г. заключен трудовой договор № **, по условиям которого работник принял на себя выполнение трудовых обязанностей в должности «артист оркестра первой категории».

В соответствии с пунктом 1.4 договора трудовой договор по соглашению сторон заключен на определенный срок с 01.09.2015 по 31.08.2016 в соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ.

18.08.2016 между ГКУБ «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» и Дульской И.Г. заключен трудовой договор № **, по условиям которого работник принял на себя выполнение трудовых обязанностей в должности «артист оркестра первой категории».

В соответствии с пунктом 1.4 договора Трудовой договор по соглашению сторон заключен на определенный срок с 01.09.2016 по 31.08.2017 в соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ.

24.08.2017 между ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» и Дульской И.Г. заключен трудовой договор № **, по условиям которого работник принял на себя выполнение трудовых обязанностей в должности «артист оркестра первой категории».

В соответствии с пунктом 1.4 договора трудовой договор по соглашению сторон заключен на определенный срок с 01.09.2017 по 31.12.2017 в соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ.

22.12.2017 между ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» и Дульской И.Г. заключен трудовой договор № **, по условиям которого работник принял на себя выполнение трудовых обязанностей в должности «артист оркестра первой категории».

В соответствии с пунктом 1.4 договора трудовой договор по соглашению сторон заключен на определенный срок с 01.08.2018 по 31.08.2018 в соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ.

27.08.2018 между ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» и Дульской И.Г. заключен трудовой договор № **, по условиям которого работник принял на себя выполнение трудовых обязанностей в должности «артист оркестра первой категории».

В соответствии с пунктом 1.4 договора трудовой договор по соглашению сторон заключен на определенный срок с 01.09.2018 по 31.08.2019 в соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Трудовые отношения закреплены приказом № ** от 27.08.2018, в соответствии с которым Дульская И.Г. принята в ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского» в должности «артиста оркестра первой категории» с 01.09.2018 по 31.08.2019.

В соответствии с дополнительным соглашением к данному договору № ** от 20.08.2019 срок действия договора установлен по 31.08.2020.

Согласно записи в трудовой книжке 01.01.2020 истец переведена в симфонический оркестр на должность артиста оркестра первой категории приказом № ** от 20.01.2020, изменения к трудовому договору дополнительным соглашением не оформлены.

Письмом № ** от 20.07.2020 Дульская И.Г. уведомлена о прекращении трудового договора от 27.08.2018 № ** 31.08.2020 в связи с истечением его срока действия.

Уведомление о прекращении трудовых отношений Дульской И.Г. получено 28.08.2020.

Приказом № ** от 21.08.2020 Дульская И.Г. уволена с должности артист оркестра первой категории симфонического оркестра по истечении срока Трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации с 31.08.2020.

С приказом Дульская И.Г. ознакомлена 31.08.2020.

Решение не продлевать трудовой договор с истцом было принято на заседании художественной коллегии 26.08.2020, согласно которого причиной явилась потеря Дульской И.Г. формы, невозможность поддерживать требуемый уровень, о чем ей было сообщено в ответе от 01.09.2020 № ** на претензию от 28.08.2020 (т.1 л.д. 95-98).

Разрешая индивидуальный трудовой спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции, исходя из установленных по делу обстоятельств, оценки совокупности исследованных доказательств, руководствуясь положениями ст. ст. 57 - 59, 77, 79 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующих обязательные условия трудового договора, основания заключения срочного трудового договора и порядок его расторжения, пришел к выводу о том, что с Дульской И.Г., как творческим работником, в силу положений абз. 7 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, Перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденного Постановлением

Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252, имелись основания для заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон; увольнение истца произведено с соблюдением требований трудового законодательства, поскольку срок действия трудового договора истек, о чем работник уведомлен надлежащим образом в установленный законом срок. Помимо этого, суд исходил из того, что между сторонами трудового договора в соответствии с требованиями ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации при его заключении 27.08.2018 было достигнуто соглашение о сроке действия трудового договора, окончание которого определено конкретной датой (с учетом дополнительного соглашения) - 31.08.2020, трудовой договор и дополнительное соглашение к нему, как и ранее заключенные трудовые договоры подписаны истцом на изложенных в них условиях о сроке, доказательств вынужденности их подписания со стороны Дульской И.Г. не представлено.

Также суд первой инстанции указал, что неоднократность заключения срочных трудовых договоров с истцом сама по себе не свидетельствует о заключении договоров на неопределенный срок. Договор считается заключенным на неопределенный срок лишь в случае отсутствия в договоре условия о сроке (часть 3 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации), продолжения работы после окончания срока действия договора (часть 4 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации) или в случае заключения срочного договора при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом (часть 5 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации). В рассматриваемом случае данные обстоятельства, которые позволили бы сделать вывод о заключении договора на неопределенный срок, не установлены.

Судебная коллегия не находит оснований согласиться с выводами суда первой инстанции об отсутствии оснований для признания трудового договора от 27.08.2018 № 299/18 между Дульской И.Г. и ГКБУК «Пермский театр оперы и балета имени П.И. Чайковского», заключенным на неопределенный срок, поскольку последние основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные правоотношения, неверной трактовке фактических обстоятельств дела.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен данным Кодексом и иными федеральными законами (часть первая статьи 58). При этом, закрепляя требования к содержанию трудового договора, в том числе, определяя перечень обязательных для включения в него условий, Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что в случае заключения трудового договора на определенный срок в таком договоре, помимо даты начала работы, должен быть указан срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с названным Кодексом или иным федеральным законом (часть вторая статьи 57).

Основания для заключения срочного трудового договора перечислены в ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а в ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплён перечень лиц, с которыми допускается возможность заключения трудового договора по соглашению сторон. При этом перечень оснований для заключения срочного трудового договора, равно как и лиц, с которыми допускается возможность заключения трудового договора по соглашению сторон, является исчерпывающим.

Вместе с тем, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, Трудовой кодекс Российской Федерации существенно ограничил их применение.

Согласно статье 58 Трудового кодекса Российской Федерации такие договоры заключаются только в тех случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок (соответствующие случаи предусмотрены частью первой его статьи 59); кроме того, срочные трудовые договоры могут заключаться и в некоторых других случаях, которые прямо предусмотрены данным Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая); если же трудовой договор заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, то он считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая); при этом запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая).

При установлении приведенного правового регулирования федеральный законодатель исходил из того, что одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (статья 7, часть 1 Конституции Российской Федерации) является стабильная занятость. В случае выбора гражданином такой формы реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду, как заключение трудового договора, стабильная занятость предполагает длительные трудовые отношения, то есть возможность работать на постоянной основе, что при заключении работником срочного трудового договора не гарантируется.

В силу этого законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно-значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Такой подход согласуется и с позицией Международной организации труда, которая, в частности, в Конвенции от 22.06.1982 № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Российской Федерацией не ратифицирована) указала на необходимость закрепления мер, направленных на предотвращение использования договоров о найме на определенный срок (срочных трудовых договоров) в целях уклонения от предоставления работникам защиты, предусмотренной данной Конвенцией (пункт 3 статьи 2), а в принятой в ее развитие одноименной Рекомендации № 166 предложила ограничивать применение таких договоров именно теми случаями, в которых невозможность установления трудовых отношений на неопределенный срок обусловлена характером предстоящей работы, условиями ее выполнения или интересами самого работника (подпункт 2 «а» пункта 3).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пунктах 13 и 14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть 2 статьи 58, часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено заключение срочного трудового договора для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (абзац б).

Из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что по общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. Вместе с тем Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает в статье 59 перечень конкретных случаев, когда допускается заключение срочного трудового договора в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также без учета указанных обстоятельств при наличии соответствующего соглашения работника и работодателя. При этом работнику, выразившему согласие на заключение трудового договора на определенный срок, известно о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода.

Обязанность доказывать наличие обстоятельств, влекущих невозможность заключения трудового договора на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств, следует исходить из того, что трудовой договор заключен на неопределенный срок.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Оценивая доводы истца, совокупность представленных в материалы дела доказательств, судебная коллегия не может согласиться с возражениями ответчика и выводами суда первой инстанции в части отсутствия оснований для признания трудового договора от 27.08.2018 № 299/18 заключенным на неопределенный срок.

Действительно, замещение Дульской И.Г. должности артиста оркестра, поименованной (позиция 5) в Перечне профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252, в силу положений абз. 7 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации давало работодателю право на заключение с работником срочного трудового договора по соглашению сторон.

Между тем, сам по себе факт отнесения Дульской И.Г. к категории лиц, с которыми возможно заключение срочных трудовых договоров, не свидетельствует о правомерности действий работодателя, без выяснения действительного волеизъявления сторон при заключении соответствующего соглашения.

Как следует из условий всех трудовых договоров, дополнительного соглашения к нему, последние заключены с истцом непрерывно, начиная с 11.08.2014 до 31.08.2020 включительно (более 6 лет), на выполнение одной и той же трудовой функции (артиста оркестра первой категории).

Доказательств какого-либо изменения за весь период трудовой деятельности истца ее должностных обязанностей ответчиком не представлено. Равным образом не оспорено сторонами и следует из материалов дела, неизменным оставалось и место работы Дульской И.Г., что подтверждается также должностной инструкцией артиста оркестра первой категории, утвержденной 11.03.2014.

В ходе рассмотрения дела, несмотря на заявление истца о вынужденном и исключительно формальном подписании ею ежегодно новых срочных трудовых договоров и дополнительного соглашения к договору от 27.08.2018 № 299/18, при отсутствии изменений остальных условий трудового договора, непрерывности осуществления трудовой функции, а также доводов о фактическом заключении трудового договора на неопределенный срок, ответчиком не представлены в материалы дела доказательства необходимости заключения срочных трудовых договоров с истцом столь длительный период времени.

В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Ответчиком не представлено надлежащих доказательств выполнения указанной выше обязанности при прекращении трудовых договоров от 11.08.2014 № **, 17.08.2015 № **, 18.08.2016 № **, 24.08.2017 № **, 22.12.2017 № **, 27.08.2018 № **.

Как пояснила истец в судебном заседании, в конце срока окончания действия каждого договора ее просили подойти в отдел кадров и расписаться в документах, при этом давали на подпись бумаги,

она расписывалась в них, не читая. Ответчик также пояснил, что уведомления о расторжении трудовых договоров истцу не направлялись, вместе с новым трудовым договором на подпись давали и уведомления о расторжении ранее заключенного трудового договора.

С записями в трудовой книжке Дульская И.Г. не ознакомлена. Заявления о приеме на работу по ранее заключенным трудовым договорам в материалы дела не представлены.

Доказательства выдачи трудовой книжки работнику после прекращения трудовых договоров ответчиком также не представлено, несмотря на заявление истцом указанного факта, как обоснования доводов о продолжаемом характере трудовых отношений и вынужденном, формальном подписании новых трудовых договоров.

Перечисленные выше обстоятельства оформления и прекращения трудовых отношений между сторонами в связи с истечением их срока, принимая во внимание позицию истца о необходимости признания трудовых отношений с ответчиком без ограничения срока, то есть на неопределенный срок, судебная коллегия полагает недоказанным ответчиком факт прекращения трудового договора от 27.08.2018 № ** в установленный в нем срок, что само по себе свидетельствует об обоснованности позиции истца.

Указанные выше обстоятельства не позволяют сделать вывод об исключении вынужденного характера подписания Дульской И.Г. представленных ей работодателем срочных трудовых договоров, под условием потери работы в случае непринятия именно таких условий работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации, содержащий конструкцию заключения трудового договора путем фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя (ч. 3 ст. 16, ч. 1 ст. 61, ч. 2 ст. 67 названного кодекса), не содержит конструкции фактического прекращения трудового договора.

По смыслу действующего законодательства трудовые отношения считаются длящимися, продолжающимися независимо от фактического выполнения или не выполнения работником работы и поручения или не поручения работодателем работы работнику. Основания прекращения и расторжения трудовых договоров предусмотрены в ст. ст. 77 - 84 Трудового кодекса Российской Федерации. Общий порядок оформления прекращения трудового договора предусмотрен в ст. 84.1. названного Кодекса.

Установленные обстоятельства последовательного заключения между сторонами нескольких трудовых договоров, создание исключительно формальной видимости их прекращения на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, без доказательств соблюдения требований ст. ст. 79, 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, позволяет судебной коллегии сделать вывод об обоснованности иска Дульской И.Г. в части признания трудового договора от 27.08.2018 № 299/18 заключенным на неопределенный срок.

При этом, сам факт заявления истцом требования о признании заключенным на неопределенный срок только трудового договора от 27.08.2018 № 299/18 не может опровергать вышеуказанных выводов и лишать работника возможности защиты нарушенного права, поскольку фактически сложившиеся между сторонами правоотношения свидетельствуют об их длящемся, непрерывном характере с 11.08.2014 по 31.08.2020.

Установленные судебной коллегией обстоятельства незаконности увольнения истца на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, являются основанием для восстановления Дульской И.Г. на работе в прежней должности в качестве артиста симфонического оркестра первой категории с 01.09.2020.

Требование о признании незаконным отказа ответчика в заключении трудового договора является взаимоисключающим к остальным заявленным требованиям. Удовлетворение требования о восстановлении на работе исключает необходимость разрешения данного требования по существу.

Исходя из установленных обстоятельств незаконности увольнения Дульской И.Г. и положений абз. 2 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации с ГКБУК «Пермский театр оперы и балета

имени П.И. Чайковского» в пользу работника подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула.

Производя расчет среднего заработка за время вынужденного прогула, судебная коллегия, руководствуясь сведениями о размере среднедневного заработка, предоставленного ответчиком (т.1 л.д.203), который составил 1828,42 руб.

Принимая во внимание период вынужденного прогула с 01.09.2020 по 28.04.2021, рассчитанный по сведениям производственного календаря за 2020 и 2021 год при шестидневной рабочей неделе, размер среднего заработка за время вынужденного прогула, подлежащий выплате Дульской И.Г. равен 1828,42 руб. x 196 дней = 358370,32 руб., с удержанием при выплате налога на доходы физического лица.

В силу ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, абз. 2 п. 63 Постановления пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» суд 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.

Из установленных судебной коллегией обстоятельств следует, что ответчиком допущены нарушения трудовых прав истца, выразившиеся в незаконном увольнении работника, в связи с чем имеются основания для компенсации Дульской И.Г. морального вреда.

При определении размера компенсации морального вреда, судебная коллегия, исходит из требований разумности и справедливости, степени нравственных страданий, которые истец претерпел в связи с незаконным увольнением, а также индивидуальных особенностей Дульской И.Г. и конкретных обстоятельств дела, и считает необходимым определить его в сумме равной 10 000 руб.

При распределении судебных издержек, судебная коллегия, руководствуясь положениями ст. 103, ч. 4 ст. 329 ГПК РФ, ч. 1 ст. 333.19, п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ полагает необходимым взыскать с ответчика в доход местного бюджета государственную пошлину за подачу иска в размере 7083,70 рублей, от уплаты которой Дульская И.Г., в силу закона освобождена.

Руководствуясь ст.ст. 199, 328 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Свердловского районного суда г.Перми от 11.02.2021 отменить.

Принять новое решение.

Признать трудовой договор № ** от 27.08.2018 между Дульской Ириной Георгиевной и Государственным краевым бюджетным учреждением культуры «Пермский государственный ордена Трудового Красного Знамени академический театр опера и балета им. П.И. Чайковского» заключенным на неопределенный срок.

Признать приказ № ** от 21.08.2020 о прекращении трудового договора и увольнении Дульской Ирины Георгиевны незаконным.

Восстановить Дульскую Ирину Георгиевну на работе в Государственное краевое бюджетное учреждение культуры «Пермский государственный ордена Трудового Красного Знамени академический театр опера и балета им. П.И. Чайковского» в должности артиста симфонического оркестра первой категории с 01.09.2020.

Взыскать с Государственного краевого бюджетного учреждения культуры «Пермский государственный ордена Трудового Красного Знамени академический театр опера и балета им. П.И. Чайковского» в пользу Дульской Ирины Георгиевны средний заработок за время вынужденного прогула за период с 01.09.2020 по 28.04.2021 в размере 358370,32 рублей, компенсацию морального

вреда в размере 10000 рублей, в удовлетворении остальной части требований о взыскании компенсации морального вреда отказать.

Решение в части восстановления Дульской Ирины Георгиевны на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с Государственного краевого бюджетного учреждения культуры «Пермский государственный ордена Трудового Красного Знамени академический театр опера и балета им. П.И. Чайковского» госпошлину в доход местного бюджета в размере 7083,70 рублей.

Председательствующий

Судьи