

Дело № 2- [REDACTED]

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

[REDACTED]
Мотовилихинский районный суд г. Перми в составе:

председательствующего судьи [REDACTED],

при секретаре [REDACTED]

с участием прокурора [REDACTED].

истца [REDACTED], представителя ответчика Мироновой Е.А..

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к ООО [REDACTED] о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возложении обязанности, компенсации морального вреда,

у с т а н о в и л:

[REDACTED] обратился в суд с иском к ООО [REDACTED] о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возложении обязанности, компенсации морального вреда, указав в заявлении, что [REDACTED] г. между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор № [REDACTED]. В соответствии с указанным трудовым договором истец был принят на работу в [REDACTED] / участок [REDACTED] № [REDACTED] / [REDACTED] на должность [REDACTED] [REDACTED] и [REDACTED]. После прохождения медкомиссии в [REDACTED] г. истцу было выдано медицинское заключение о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ от [REDACTED] г. № [REDACTED]. Согласно данному мед.заключению истец был признан постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ. Устно ему пояснили, что он не прошел по зрению. Однако при приеме на работу истец также проходил мед.комиссию и был признан годным по состоянию здоровья на его должность. С этого времени зрение у него не ухудшалось, а даже несколько улучшилось. [REDACTED] г. ответчик вручил истцу уведомление об отсутствии у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением, в котором ответчик сообщил, что вакантные должности соответствующие рекомендациям по состоянию на [REDACTED] г. в ООО [REDACTED] отсутствуют. Также в уведомлении ответчик указал, что согласно ч.3 ст.73 ТК РФ трудовой договор с истцом будет прекращен в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ. [REDACTED] г. ответчиком был издан приказ № [REDACTED] о прекращении трудового договора с истцом. Первоначально формулировка прекращения трудового договора была следующей: в связи с отказом работника от перевода. Когда истец сказал, что от перевода он не отказывался, формулировка приказа была изменена (номер и дата приказа не поменялись) на следующую: в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ. В трудовой книжке также сначала была внесена запись под № [REDACTED] о прекращении трудового договора в связи с отказом работника на перевод, затем внесена запись № [REDACTED] о недействительности предыдущей записи о прекращении трудового договора, а затем запись № [REDACTED] о прекращении трудового договора в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы. Считает прекращение трудового договора заключенного с истцом ответчиком неправомерным. Состояние здоровья истца позволяет ему выполнять работу в должности [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] и [REDACTED].

Истца не ознакомили с причиной дачи такого медицинского заключения, не пояснили какими документами предусмотрено, что его зрение не соответствует рекомендуемым. Поскольку его зрение за время работы у ответчика только улучшилось. Ответчик нарушил порядок увольнения по п.8 ст.77 ТК РФ. После получения уведомления об увольнении, [REDACTED] г. истец направил ответчику претензию с просьбой (наряду с другими требованиями) предоставить сведения о наличии вакантных должностей на предприятии. [REDACTED] г. на указанную претензию истцом был получен ответ ответчика, исх. № от [REDACTED] г. с приложением перечня вакансий. В указанном перечне имеются должности, на которые он мог быть переведен. Ответчик не предложил истцу все имеющиеся на момент увольнения вакантные должности подходящие ему по состоянию здоровья, хотя вакантные должности, на которые истец мог претендовать у ответчика имелись. Вместо этого ответчик уведомил истца об отсутствии имеющихся вакантных должностей, фактически обманув его. Также после прекращения трудового договора истцу была выдана трудовая книжка, но копию приказа № от [REDACTED] г. о прекращении трудового договора истцу не выдали, выданный ему пропуск на предприятии был аннулирован. Сейчас к работодателю истца не пускают, выдать копию приказа № от [REDACTED] г. ответчик отказывается. Средняя заработная плата истца за последние 12 месяцев составила <данные изъяты>. В связи с нарушением ответчиком трудовых прав истцу был причинен моральный вред, который выразился в сильных душевных переживаниях, он стал нервным и раздражительным, сильно переживает из-за случившегося. Работая у ответчика и получая стабильную заработную плату истец взял и оплачивает потребительские кредиты, из-за увольнения в настоящее время не может выполнять кредитные обязательства, а также коммунальные услуги за квартиру, что несомненно тревожит истца и дополнительно усиливает нравственные страдания. Компенсацию морального вреда истец оценивает в сумме <данные изъяты>. В связи с неисполнением ответчиком своих обязательств истец также был вынужден обратиться за юридической помощью, расходы на которую составили <данные изъяты>. Просит признать приказ № от [REDACTED] г. о прекращении трудового договора № от [REDACTED] г., заключенный между истцом и ответчиком недействительным, восстановить истца на работе в должности [REDACTED], [REDACTED] и [REDACTED]. Взыскать с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула, исчисленный с [REDACTED] г. по день вынесения судебного решения. Обязать ответчика исчислить и перечислить взносы в Пенсионный фонд и другие обязательные платежи в иные фонды за время вынужденного прогула истца. Признать запись № от [REDACTED] г. в трудовой книжке о прекращении трудового договора в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ недействительной, обязать ответчика внести в трудовую книжку запись о недействительности указанной записи № о прекращении трудового договора. Взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию причиненного морального вреда в сумме <данные изъяты>, расходы на оказание юридической помощи в сумме <данные изъяты>.

Истец в судебном заседании настаивала на удовлетворении требований, поддержав доводы изложенные в исковом заявлении, пояснил, что [REDACTED] г. между ним и ответчиком был заключен трудовой договор, при приеме на работу он прошел медкомиссию, и его взяли на работу. Впоследствии в [REDACTED] г. он опять прошел медицинскую комиссию, по результатам которой [REDACTED] г. он был признан непригодным для работы, ему сообщили, что он не прошел по зрению, но за время работы его зрение только улучшилось. Считает, что его уволили незаконно. Поскольку его зрение только улучшилось с момента приема на работу, кроме того, при увольнении ему не предложили иную должность, хотя вакантные должности у ответчика имелись, в частности он мог бы работать [REDACTED], или [REDACTED], его могли бы обучить при переводе на иную должность, если у него отсутствует необходимое образование. Просит признать его недействительным приказ об увольнении и восстановить на работе, взыскать с ответчика средний заработок, обязать ответчика перечислить все необходимые отчисления за период его отстранения от работы, признать запись

в трудовой книжке недействительной. Компенсацию морального вреда обосновывает тем, что он сильно переживал, стал нервным и раздражительным, он не может выполнять кредитные обязательства без стабильной заработной платы и оплачивать коммунальные платежи, компенсацию морального вреда оценивает в <данные изъяты>. Кроме того, для защиты своих нарушенных прав он обратился за юридической помощью, расходы составили <данные изъяты>.

Представитель ответчика в судебном заседании с иском не согласилась, пояснила, что [REDACTED] г. между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор, [REDACTED] г. истец был уволен в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением. В уведомлении от [REDACTED] г. истцу было разъяснено, что ему противопоказаны работы, выполняемые с применением изолирующих средств индивидуальной защиты и фильтрующих противогазов с полной лицевой частью. Данные рекомендации являются противопоказаниями к работе, на которую был принят истец. В выданном медицинском заключении о непригодности к выполнению отдельных видов работ от [REDACTED] г. № [REDACTED] указано, что работами, к которым выявлены медицинские противопоказания, относятся те, которые перечислены в п.13 Приложения № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н. Занимаемая истцом должность [REDACTED] и [REDACTED] относится к работам, выполняемым с применением изолирующих средств. Противопоказанием к выполнению таких работ относятся понижение остроты зрения ниже 0,8 на одном глазу и ниже 0,5 на другом, ограничение поля зрения более чем на 10 и прочие. На основании этого МСЧ № 140 поликлиника № 1 выдано заключение о том, что работник признан постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ, соответственно, восстановить истца на работе ответчик не имеет права. Вакантные должности, соответствующие медицинским рекомендациям, отсутствовали, в связи с чем трудовой договор прекращен с истцом. Отсутствуют основания для удовлетворения иска. Просила в удовлетворении исковых требований отказать истцу в полном объеме.

Выслушав истца, представителя ответчика, исследовав материалы дела, заслушав заключение прокурора, суд считает, что исковые требования удовлетворению не подлежат.

В силу ст. 15 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом

Согласно ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Согласно ст. 213 Трудового кодекса РФ работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения

профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (абз. 5 ч. 1 ст. 76 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В силу ч. 3 ст. 73 Трудового кодекса РФ, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Абзац 5 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ устанавливает обязанность работодателя отстранить от работы работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность прекращения трудового договора в случае отказа работника от постоянного или временного (на срок более четырех месяцев) перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы.

В судебном заседании установлено, что [REDACTED] г. между ООО [REDACTED] и [REDACTED] был заключен Трудовой договор № (л.д.6), согласно которого работодатель обязуется предоставить работнику работу по согласованной должности, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами и настоящим договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с занимаемой должностью, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Работник принимается в [REDACTED] Участок [REDACTED] № / [REDACTED] на должность чистильщик металла, отливок, изделий и деталей (п.1.2). Работник приступает к работе с [REDACTED] г. (п.1.6). Настоящий договор заключен на неопределенный срок (п.1.7).

В соответствии с разделом 4 Трудового договора (характеристики условий труда): оборудование – [REDACTED] операции – пескоструйная, используемые материалы и сырье – электрокорунд, вредные и опасные производственные факторы – пыль электрокорунда, локальная вибрация, повышенный уровень шума, средства индивидуальной защиты – П. № 1104 п.36 П. № 541 п.55, костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полимерных материалов, ботинки и сапоги кожаные с защитным подноском, рукавицы или перчатки для защиты от повышенных температур и брызг расплавленного металла, перчатки с полимерным покрытием, при загрузке и выгрузке заготовок: рукавицы комбинированные, очки защитные, каска защитная, подшлемник под каску, наушники противошумные или вкладыши противошумные, средство для индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД), противоаэрозольное, при работе внутри камер (перкоструйщик): комбинезон

хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из пыленепроницаемой ткани, перчатки резиновые, скафандр, противогаз.

Согласно доводов иска и пояснений истца, в [REDACTED] г. он проходил медицинскую комиссию, по заключению медкомиссии он был признан непригодным к работе, не прошел комиссию по зрению. После чего работодатель вручил его уведомление об отсутствии иной работы на предприятии, а впоследствии он был уволен на основании п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ в связи с отсутствием у ответчика соответствующей работы. Считает, что увольнение было незаконным, поскольку ему могли предложить другие вакантные должности, которые имелись у ответчика, от перевода на другую работу он не отказывался.

На основании п.36 Приказа Минздравсоцразвития России от 14.12.2010 г. № 1104н (ред. от 20.02.2014 г.) «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (зарегистрировано в Минюсте России 21.01.2011 г. № 19559) [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] и [REDACTED] полагается: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов, Ботинки кожаные с защитным подноском или сапоги кожаные с защитным подноском; Рукавицы или перчатки для защиты от повышенных температур и брызг расплавленного металла; Перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; Каска защитная; Подшлемник под каску При работе в дробеструйных и дробеметных камерах дополнительно: Костюм из пыленепроницаемой ткани; Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; При работе огневым способом дополнительно: Костюм из огнестойких материалов для защиты от повышенных температур и брызг расплавленного металла; На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке; Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском; Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами; Подшлемник под каску утепленный (с однослойным или трехслойным утеплителем)

Пунктом 70 Перечня профессий работников предприятия, которым согласно отраслевым нормам бесплатно выдается спецодежда, спецобувь, и другие средства индивидуальной защиты, утвержденного ООО [REDACTED] г., установлены следующие средства индивидуальной защиты для должности [REDACTED], [REDACTED] и [REDACTED]: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полимерных материалов, ботинки и сапоги кожаные с защитным подноском, рукавицы или перчатки для защиты от повышенных температур и брызг расплавленного металла, перчатки с полимерным покрытием, при загрузке и выгрузке заготовок: рукавицы комбинированные, наушники противошумные или вкладыши противошумные, средство для индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД), противоаэрозольное, при работе внутри камер (перкоструйщик): комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из пыленепроницаемой ткани, перчатки резиновые, скафандр, противогаз.

Таким образом, установлено, что [REDACTED], [REDACTED] и [REDACTED] выполняет работы с применением изолирующих средств индивидуальной защиты и фильтрующих противогазов с полной лицевой частью.

В соответствии с ч.1, п.3 ч.2 ст.46 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинский осмотр представляет собой комплекс медицинских вмешательств, направленных на выявление патологических состояний, заболеваний и факторов

риска их развития.

Видами медицинских осмотров являются: 2) периодический медицинский осмотр, проводимый с установленной периодичностью в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Согласно п.13 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н (ред. от 05.12.2014 г.) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 г. № 22111) работы, выполняемые с применением изолирующих средств индивидуальной защиты и фильтрующих противогазов с полной лицевой частью – периодичность осмотров 1 раз в 2 года, участие врачей-специалистов – оториноларинголог, невролог, офтальмолог, хирург, стоматолог; лабораторные и функциональные исследования – спирометрия, острота зрения, поля зрения; дополнительные медицинские противопоказания – ...12) Понижение остроты зрения ниже 0,8 на одном глазу и ниже 0,5 - на другом, коррекция не допускается; 13) Хронические заболевания слезовыводящих путей, век, органические недостатки век, препятствующие полному их смыканию, свободному движению глазного яблока; 14) Ограничение поля зрения более чем на 10°.

Как следует из материалов дела, [REDACTED] г. [REDACTED] выдано Медицинское заключение № [REDACTED] в отношении [REDACTED], работающего в ООО [REDACTED] в должности [REDACTED], которым работник [REDACTED] признан постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ, виды работ, к которым выявлены медицинские противопоказания п.13 Приказ 302н (л.д.10).

[REDACTED] г. [REDACTED] получено уведомление № [REDACTED] об отсутствии у работодателя ООО [REDACTED] работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением, разъяснено, что медицинским заключением № [REDACTED] от [REDACTED] г. он признан постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ, [REDACTED] противопоказаны работы, выполняемые с применением изолирующих средств индивидуальной защиты и фильтрующих противогазов с полной лицевой частью, данные рекомендации являются противопоказаниями к труду [REDACTED] и [REDACTED]. Также [REDACTED] был уведомлен, что вакантные должности, соответствующие рекомендациям, по состоянию на [REDACTED] г. в ООО [REDACTED] отсутствуют. Согласно ч.3 ст.73 ТК РФ трудовой договор будет прекращен в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ [REDACTED] г. (л.д.11). С данным уведомлением [REDACTED] был ознакомлен [REDACTED] г. о чем свидетельствует его личная подпись (л.д.11).

[REDACTED] г. истец обратился к ответчику с претензией в которой просил выдать ему штатное расписание, бланк вакансий по предприятию, и решить вопрос его трудоустройства на предприятии (л.д.12).

Как следует из записи под № [REDACTED] в трудовой книжке [REDACTED], на основании приказа № [REDACTED] г. трудовой договор между истцом и ответчиком был прекращен в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Исходя из записи в трудовой книжке истца под номером 44 запись за № [REDACTED] признана недействительной. Как пояснил представитель ответчика, данная формулировка внесена в трудовую книжку ошибочно.

Приказом № от [REDACTED] г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником, изданным ООО [REDACTED], [REDACTED] уволен [REDACTED] г. в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ (л.д.43). С приказом [REDACTED] был ознакомлен [REDACTED] г., что подтверждается его личной подписью.

Соответствующая запись о прекращении трудового договора в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ внесена в трудовую книжку [REDACTED] под номером 45 (л.д.8).

[REDACTED] г. в ответ на заявление истца от [REDACTED] г. ответчиком в адрес [REDACTED] направлены сведения о потребности в работниках, наличии свободных (вакантных должностей) на [REDACTED] г. (л.д.12-14).

Суд не принимает во внимание доводы истца, что за период работу у ответчика зрение его не ухудшилось, а улучшилось, оснований для расторжения договора не имелось, он мог работать и дальше по специальности на которую принят.

Трудовой кодекс РФ устанавливает обязанность работодателя отстранить от работы работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, и в дальнейшем прекратить трудовые отношения, в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы в соответствии с медицинским заключением

Такое правовое регулирование направлено на охрану здоровья работника.

Необходимость перевода работника на другую работу должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, что предполагает использование объективных критериев при установлении указанного факта и исключает произвольное применение данного основания прекращения трудового договора.

Обстоятельства, требующие увольнения по основанию п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, не зависят от воли сторон, в частности воли работодателя.

Получив документ о том, что работник по состоянию здоровья не может заниматься своей прежней работой, работодатель должен принять необходимые меры к отстранению работника от указанной работы и предложить ему все имеющиеся вакансии (ст. 73, абз. 5 ч. 1 ст. 76, ч. 2 ст. 212 ТК РФ) с учетом возможности исполнения им трудовых функций по этим должностям.

При отсутствии согласия работника на перевод (отказе) либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, зафиксированного в письменной форме, трудовой договор с работником прекращается.

Согласно пояснений истца, он считает, что вакантные должности на период его увольнения имелись, в соответствии с полученными сведения о вакантных должностях, он мог бы работать [REDACTED], [REDACTED], в случае отсутствия опыта, образования он бы мог пройти соответствующее обучение на предприятии, что ответчиком предложено не было.

Анализируя представленные доказательства по делу, суд исследовав и оценив представленные по

делу доказательства в их совокупности, приходит к выводу, что требования истца о признании приказа № от [REDACTED] г. о прекращении трудового договора недействительным, о восстановлении на работе не подлежат удовлетворению, поскольку при прекращении с истцом трудового договора ответчиком была соблюдена процедура его увольнения с работы, поскольку полученное по результатам периодического осмотра работника медицинское заключение, подтверждающее невозможность исполнения последним трудовой функции по состоянию здоровья, было получено в установленном законом порядке, иного медицинского заключения, указывающего на пригодность [REDACTED] к выполнению отдельных видов работ, истцом в материалы дела не представлено.

Кроме того, работодатель по объективным причинам не имел возможности предложить истцу другую соответствующую работу. Тот факт, что у ответчика отсутствует работа, не противопоказанная истцу по состоянию здоровья, ответчиком доказан: в материалы гражданского дела представлены сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), карты специальной оценки условий труда [REDACTED] и [REDACTED], должностные инструкции [REDACTED] и [REDACTED], по которым истец считает, что мог бы продолжить трудовую деятельность у ответчика

Как следует из п.66, п.69 Перечня профессий работников предприятия, которым согласно отраслевым нормам бесплатно выдается спецодежда, спецобувь, и другие средства индивидуальной защиты, утвержденного ООО [REDACTED] г., при выполнении работ, предусмотренных данными должностями [REDACTED] предусмотрены наличие средств индивидуальной защиты, в частности для кузнеца на молотах и прессах: щиток защитный термостойкий (с полной лицевой защитой), каска защитная, наушники противошумные или вкладыши противошумные, костюм из огнестойких материалов или костюм с огнезащитной пропиткой и т.д., для термиста: щиток термостойкий (с полной лицевой защитой), каска защитная, наушники противошумные или вкладыши противошумные, средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольные, костюм из огнестойких материалов или костюм с огнезащитной пропиткой и т.д.

Данные должности предполагают, что при выполнении работ используются средства индивидуальной защиты с полным покрытием всего тела, в том числе с полной лицевой защитой, что противопоказано для людей с пониженной остротой и/или ограниченным полем зрения.

Таким образом, истец по медицинским показаниям не может работать ни [REDACTED], ни [REDACTED], ни [REDACTED], ни [REDACTED], поскольку все перечисленные должности предполагают воздействие с раскаленным металлом, поэтому выполнение работ без использования средств индивидуальной защиты из огнестойких материалов для защиты от повышенных температур и брызг расплавленного металла невозможно.

Кроме того, образование, квалификация и опыт работы истца не соответствует требованиям, предъявляемым к должности [REDACTED] на [REDACTED] и [REDACTED], что следует из должных инструкций, и истцом не оспаривается.

Более того, вакантной должности термиста у работодателя на момент расторжения трудового договора не имелось.

Таким образом, другой работы, не противопоказанной истцу по состоянию здоровья, работодатель предложить не смог ввиду ее отсутствия.

Таким образом, суд приходит к выводу о наличии у ответчика оснований для увольнения истца, и соответственно, о необоснованности требований истца о признании приказа № от [REDACTED] г. о

прекращении трудового договора недействительным, о восстановлении на работе.

Согласно ст. 234 Трудового кодекса 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 результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

В соответствии с ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В силу со ст.14 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», страхователи обязаны своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации и вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный Фонд; представлять в территориальные органы страховщика документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

На основании 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.

В связи с тем, что судом не установлено нарушения трудовых прав истца при увольнении, то отсутствуют и основания для взыскания в пользу истца среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда, возложения обязанности на ответчика перечислить обязательные взносы в соответствующие фонды за время вынужденного прогула и признании записи № от [REDACTED] г. в трудовой книжке недействительной, внесении соответствующей записи в трудовую книжку, поскольку данные требования являются производными от первоначального требования о признании незаконным увольнения и восстановлении на работе.

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы.

В силу ч. 1 ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

В связи с тем, что истцу отказано в удовлетворении исковых требований в полном объеме, заявленные судебные расходы на оказание юридической помощи не подлежат удовлетворению.

Руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

В удовлетворении исковых требований [REDACTED] к ООО [REDACTED] о признании приказа № от [REDACTED] о прекращении трудового договора недействительным, восстановлении на работе в должности [REDACTED], [REDACTED] и [REDACTED], взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возложении обязанности перечислить обязательные взносы в соответствующие фонды за время вынужденного прогула, признать запись № от [REDACTED] г. в трудовой книжке о прекращении трудового договора в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы, по п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ

недействительной, внести соответствующую запись в трудовую книжку, взыскании компенсации морального вреда, расходов – отказать.

Решение может быть обжаловано в Пермский краевой суд через Мотовилихинский районный суд г. Перми в течение месяца со дня изготовления мотивированного решения.

Судья подпись копия верна Судья