



Судья Т.М. Шеверина

Дело № 33-5189/10

Учет № 9

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

20 мая 2010 г.

г.Казань

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан в составе:

председательствующего - судьи Р.В. Шакирьянова,

судей О.А. Бегишева, Е.А. Чекалкиной

при ведении протокола судебного заседания помощником судьи А.Ф. Гильмутдиновой

с участием прокурора Ф.А. Бакировой

рассмотрела в открытом судебном заседании по докладу судьи Р.В. Шакирьянова гражданское дело по кассационной жалобе общества с ограниченной ответственностью "Одак" на решение Кировского районного суда г.Казани от 23 марта 2010 г., которым постановлено:

Иск удовлетворить;

Восстановить Сергееву Наталью Владиславовну на работе в ООО "Одак" в должности специалиста по работе с иностранными гражданами с 25 ноября 2009 года немедленно;

Признать трудовой договор заключенным между Сергеевой Натальей Владиславовной и ООО "Одак" на неопределенный срок;

Взыскать с ООО "Одак" в пользу Сергеевой Натальи Владиславовны заработную плату за вынужденный прогул в сумме 39241 рубль 16 копеек - немедленно;

Взыскать с ООО "Одак" в пользу Сергеевой Натальи Владиславовны расходы по оплате представителя истца 7000 рублей и денежную компенсацию морального вреда в сумме 5000 рублей, а также государственную пошлину в доход государства в сумме 1624 рубля 82 копейки.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав возражения представителя Н.В. Сергеевой Н.И. Мильченко, а также выступление прокурора против удовлетворения жалобы, судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Н.В. Сергеева обратилась в суд с иском к ООО "Одак" о признании заключенным на неопределенный срок трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований истица указала, что она работала у ответчика в должности специалиста по работе с иностранными гражданами по трудовому договору от 1 августа 2008 г., срок действия которого определялся окончанием срока действия договора на строительство объекта "Кольцо-2". Приказом №64 лс от 17 ноября 2009 г. истица с 25 ноября 2009 г. была уволена с работы по основанию истечения срока действия трудового договора в связи с завершением строительства объекта.

Считая соответствующие действия ответчика незаконными, истица просила суд восстановить ее на работе в ООО "Одак" в ранее занимаемой должности с отменой приказа №64 лс от 17 ноября 2009 г. об увольнении, признать трудовой договор с ответчиком заключенным на неопределенный срок, взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула в размере 39241,16 руб., компенсацию морального вреда в размере 50000 руб. и возмещение расходов на оплату услуг представителя в размере 10000 руб.

В судебном заседании истица и ее представитель иск поддержали.

Представитель ответчика иск не признал.

Суд первой инстанции иск удовлетворил частично, постановив решение в вышеприведенной формулировке.

В кассационной жалобе представителя ООО "Одак" ставит вопрос об отмене решения суда ввиду его незаконности и необоснованности. При этом указывается, что вывод суда об увольнении Сергеевой Н.В. во время нахождения в отпуске является ошибочным, т.к. не подтверждается соответствующими доказательствами.

Судебная коллегия оснований для отмены решения суда не находит.

Согласно частям 2 - 6 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В силу абзаца 4 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации обязательными для включения в трудовой договор является дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Обстоятельства, являющиеся основанием для заключения срочного трудового договора, перечислены в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с указанной статьей срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Как следует из материалов дела, по трудовому договору от 1 августа 2008 г. истица была принята на работу в ООО "Одак" на должность специалиста по работе с иностранными гражданами с окладом в 10000 руб

Пунктами 3, 4 трудового договора срок его действия определен окончанием срока действия договора на строительство объекта "Кольцо-2".

25 ноября 2009 г. на основании приказа №64 лс от 17 ноября 2009 г. истица уволена с работы в ООО "Одак" по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации - в связи с истечением срока действия трудового договора.

Исходя из вышеуказанных предписаний Трудового кодекса Российской Федерации, положений статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.

Между тем, в подтверждение доводов об окончании срока действия заключенного с истицей трудового договора ответчиком суду представлены документы (договор подряда от 12 марта 2008г., дополнительные соглашения от 18 декабря 2008 г. и от 10 января 2009 г., акт приемки-сдачи от 25 ноября 2009 г.) на осуществление ремонтных работ в отношении объекта "Гипермаркет Кольцо", тогда как в трудовом договоре содержалось указание на договор по строительству объекта "Кольцо-2" (л.д. 96-109).

Как следует из показаний допрошенного в судебном заседании в качестве свидетеля Улаша Атамтюрка, исполнительного директора ООО "Одак", в период оформления представленного ответчиком договора и дополнительных соглашений к нему, этот договор заключен на ремонтные работы объекта ОАО "Гипермаркет "Кольцо" и не имеет никакого отношения к строительному объекту "Кольцо-2", который до настоящего времени не окончен строительством и не введен в эксплуатацию. (л.д. 110-111)

Соответствующие, в том числе и письменные доказательства, в частности, договор строительного подряда на "Кольцо-2", обозначенное в спорном трудовом договоре в качестве строительного объекта, суду не представлены.

Трудовой договор не содержит указания на иные обстоятельства, признающиеся в силу норм Трудового кодекса Российской Федерации (статья 59) или иных федеральных законов допустимым основанием к ограничению его действия во времени конкретным сроком.

Таким образом, судебная коллегия считает соответствующим закону, доказанным и не противоречащим фактическим обстоятельствам спора вывод, к которому пришел суд первой инстанции о том, что трудовой договор, заключенный между Н.В. Сергеевой и ООО "Одак", не может быть признан срочным. Исковые требования в части признания трудового договора заключенным на неопределенный срок удовлетворены правильно.

Тем самым, действие спорного трудового договора не может быть прекращено по основанию истечения его срока согласно пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

На основании части 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В материалах дела представлено заявление, согласно которому истица в период с 5 по 25 ноября 2009 г. находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске. Данное заявление, адресованное исполнительному директору ООО "Одак", содержит согласительную резолюцию указанного должностного лица и скреплено печатью ответчика. (л.д. 8)

Представитель ответчика в суде первой инстанции нахождение истицы в отпуске в указанный период времени отрицал.

С уведомлением и приказом о расторжении трудового договора истица ознакомлена 17 ноября 2009 г., что подтверждается ее подписями в соответствующих документах.

Таким образом, подтверждается факт незаконного – с нарушением запрета, предусмотренного статьей 81 (частью 6) Трудового кодекса Российской Федерации, – расторжения трудового договора с Н.В. Сергеевой во время нахождения ее в очередном отпуске. Данное обстоятельство, оцениваемое как самостоятельное основание к восстановлению работника на работе, также правомерно учтено судом первой инстанции при удовлетворении требований истицы.

Согласно абзацам 1 и 2 статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

С учетом приведенной правовой нормы, приняв во внимание то, что в связи с незаконным увольнением истица была лишена возможности трудиться в течение периода с 25 ноября 2009 г. и по день рассмотрения настоящего дела, суд первой инстанции, с которым соглашается и судебная коллегия, пришел к правильному выводу о взыскании с ответчика в пользу Н.В. Сергеевой, исходя из ее среднего заработка, задолженность по заработной плате за время вынужденного прогула в размере 39241,16 руб.

В соответствии с частью 9 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Учитывая, что ответчиком допущено нарушение конституционного права истицы на труд и достойное вознаграждение за него, судом первой инстанции обоснованно удовлетворено требование Н.В. Сергеевой и в части компенсации морального вреда. Размер компенсации в 5000 руб. определен судом справедливо, исходя из требований разумности, с учетом личности истицы, объема и характера причиненных ей нравственных страданий, фактических обстоятельства причинения морального вреда, материального положения сторон.

Все обстоятельства дела, доводы сторон, представленные ими доказательства судом первой инстанции надлежащим образом исследованы и оценены, по делу постановлено соответствующее материальному и процессуальному закону решение.

Доводы, содержащиеся в кассационной жалобе ООО "Одак", в частности, о недоказанности вывода суда об увольнении Н.В. Сергеевой во время нахождения в отпуске, проверены, они противоречат материалам дела, опровергаются имеющимися в деле доказательствами.

Утверждение, содержащееся в кассационной жалобе, о совпадении объектов, указанных как в трудовом договоре, так и в договоре подряда от 12 марта 2008 г., доказательствами по делу также не подтверждается.

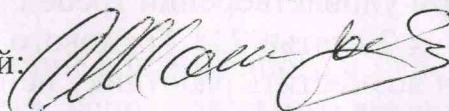
Изложенное свидетельствует об обоснованности вынесенного по делу решения, оснований для его отмены не имеется.

Руководствуясь частью 1 статьи 361, статьей 366 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

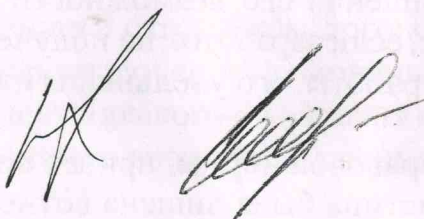
О П Р Е Д Е Л И Л А :

решение Кировского районного суда г.Казани от 23 марта 2010 г. по данному делу оставить без изменения, кассационную жалобу представителя общества с ограниченной ответственностью "Одак" - без удовлетворения.

Председательствующий:



Судьи:



прошито и пронумеровано на 2 листах
КИРОВСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД
секретарь