

Решение
Именем Российской Федерации

15 мая 2012 г.

Дорогомилровский районный суд г. Москвы

В составе председательствующего федерального судьи Гаврилиной С.А.

С участием прокурора Тараненко О.В.

При секретаре Лященко Т.Н.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3014/2012 по иску Туришевой Юлии Александровны к ООО «ХАНТЕХ Сервис» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

Установил:

Туришева Ю.А. обратилась в суд с иском к ООО «ХАНТЕХ Сервис» с учетом дополнений (л.д. 24-26) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, мотивируя тем, что с 15 февраля 2010 г. по 27 февраля 2012 г. работала у ответчика в должности технолога-консультанта гастрономического направления.

27 февраля 2012 г. истец была уволена по основанию истечения срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Увольнение произведено в период беременности. 28.02.2012 г. истец попала в больницу, после выхода с больничного листа у истца не было возможности обратиться с письменным заявлением о продлении трудового договора до наступления права на отпуск по беременности и родам. Кроме того, работодатель не исполнил требования ст. 79 ТК РФ, в трудовом договоре не указывалось о приеме истца на работу на время для исполнения обязанностей отсутствующего работника. Заключение срочного трудового договора произведено с нарушением ст. 59 ТК РФ, увольнение произведено с нарушением ст. 261 ТК РФ.

В судебном заседании представитель истца Светлица Ю.В. поддержал заявленные требования по основаниям, изложенным в дополнениях на иск.

Представитель ответчика Каримуллин Р.И. в судебном заседании иск не признал по обстоятельствам, изложенным в письменных возражениях.

Выслушав участников процесса, изучив и оценив материалы дела, заключение прокурора, полагавшего в удовлетворении иска отказать, суд приходит к выводу, что иск подлежит отказу по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

В силу ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

В соответствии с п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае

работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

В судебном заседании установлено, 10.02.2010 г. между Турищевой Ю.А. и ООО «ХАНТЕХ Сервис» заключен трудовой договор (л.д. 10-15). Истец принята на должность технолога-консультанта в отдел гастрономического направления.

В соответствии с п. 12.1 Трудового договора, срок действия договора ограничивается двумя годами и действует до 14.02.2012 г. Дополнительным соглашением от 13.02.2012 г. (л.д. 17), срок действия Трудового договора установлен с 14 февраля 2010 г. по 27 февраля 2012 г., т.е. продлен на 2 недели.

Истец уволена приказом от 27.02.2012 г. № 00000000001 на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ по истечению срока трудового договора. С приказом Истец ознакомлена в установленном порядке в тот же день.

В тот же день внесена соответствующая запись в трудовую книжку истца, а также произведен расчет, выплачены заработная плата и компенсация за неиспользованный отпуск, что не оспаривалось представителем истца.

Не обоснованны доводы истца о том, что работодатель не предупредил истца о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия, не менее чем за три календарных дня, поскольку дополнительным соглашением от 13.02.2012 г. срок действия трудового договора был продлен на две недели.

Правовая природа срочного трудового договора, как акта, заключаемого на конкретный срок, предполагает, что регулируемые им правоотношения при наступлении определенной календарной даты (истечении срока) прекращаются.

Таким образом, заключая срочный трудовой договор, гражданин тем самым соглашается и с тем, что по окончании предусмотренного трудовым договором срока его работа у ответчика будет прекращена.

При таких обстоятельствах, ссылки на нарушения требований ст. 79 ТК РФ суд полагает необоснованными.

Кроме того, суд учитывает, что истец не опровергла доводы ответчика о том, что истцу было известно о том, что она принята на работу на время, для исполнения обязанностей отсутствующего работника, продление трудового договора на две недели также обусловлено указанным обстоятельством.

Истцом также не представлено каких-либо доказательств, подтверждающих, что в день увольнения, либо заблаговременно, истец уведомила работодателя о своей беременности, представила работодателю медицинскую справку о беременности и обратилась с письменным заявлением о продлении срока действия трудового договора.

Ответчик отрицает, что истец уведомила работодателя о своей беременности и обращалась с соответствующим письменным заявлением, указанные доводы ответчика истцом в силу ст. 56 ГПК РФ не опровергнуты и не оспаривались.

При таких обстоятельствах, суд согласен с доводами ответчика, что трудовой договор от 10.02.2010 г. прекратил свое действие 27.02.2012 г. на законных основаниях.

Оценив представленные доказательства в их совокупности, суд полагает требования истца о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за вынужденный прогул необоснованными и подлежащими отказу.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 197-199 ГПК РФ, суд

Решил:

В удовлетворении требований Турищевой Юлии Александровны к ООО «ХАНТЕХ Сервис» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца в апелляционном порядке с даты изготовления решения в окончательной форме.

Судья:

