

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

23 марта 2010 года Кировский районный суд г. Казани в составе: председательствующего судьи Шевериной Т.М., с участием прокурора Дворянского И.Н., при секретаре Бычковой А.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Сергеевой Натальи Владиславовны к ООО «Одак» о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Сергеева Н.В. обратилась в суд с иском к ООО «Одак» о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, в связи с незаконным увольнением, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и денежной компенсации морального вреда. В обоснование своих требований истец указала, что она работала по трудовому договору без номера от 01.08.2008 года в должности специалиста по работе с иностранными гражданами ООО «Одак», в котором датой окончания действия трудового договора было указано окончание срока действия договора на строительство объекта «Кольцо-2». Оклад истца составлял 10 000 рублей, без испытательного срока.

Сергеева Н.В. была уволена с ООО «Одак» 25.11.2009 года приказом №64 лс от 17.11.2009 года по п.2 ст.77 ТК РФ в связи с истечением срока действия трудового договора со ссылкой на уведомление работодателя от 17.11.2009 года с завершением строительства объекта. Истец просит суд: восстановить ее на работе в ООО «Одак» на ранее занимаемую должность с отменой приказа №316 от 13.04.2006 года об увольнении. Признать трудовой договор с ООО «Одак» заключенным на неопределенный срок. Взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с ответчика, начиная со дня увольнения по день восстановления на работе и денежную компенсацию морального вреда.

Истец Сергеева Н.В., её представитель Мильченко Н.И., действующий на основании доверенности (л.д.50), в судебном заседании исковые требования уточнили, просили признать трудовой договор с ООО «Одак» заключенным на неопределенный срок. Взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, начиная со дня увольнения по день восстановления на работе в сумме 39 241 рублей 16 копеек, денежную компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей и судебные расходы по оплате услуг представителя в сумме 10 000 рублей (л.д.81,93).

Представитель ответчика ООО «Одак» Илюшкин В.М., действующий на основании доверенности (л.д.27), иск не признал.

Выслушав истца, представителей сторон, исследовав письменные материалы дела, выслушав заключения прокурора, полагавшего иск законным обоснованным и подлежащим удовлетворению, суд приходит к следующему:

В соответствии со ст. 57 ТК РФ - « в трудовом договоре указываются:

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;».....

Согласно ст. 58 ТК РФ – « трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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».

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 март 2004 год №2 «О применении судам РФ ТК РФ», «Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя»:

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ).

Согласно п.п. «а» п.6 ч.1 и ч.3 ст. 81 ТК РФ - «трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее)

