

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

09 марта 2016г.

город Москва

Пресненский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Карповой А.И. с участием прокурора Гавшиной Е., при секретаре Беловой В.Н. рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-2229/16 по иску

к ООО « » о признании срочного трудового договора

заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

Установил:

обратилась в суд с иском к ответчику ООО « » о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что работал в ООО « »

» на должности водителя в отдел по предоставлению услуг клиенту – ООО «Инвестиционно-промышленная компания « », на основании срочного трудового договора

Приказом № 267/13 от 31.12.2015г. уволен в связи с истечением срока действия трудового договора п.2 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Считает увольнение незаконным, поскольку у ответчика не было оснований, предусмотренных ст. 59 ТК РФ для заключения срочного трудового договора, ответчик заключал срочные трудовые договоры многократно, на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции.

Истец в судебное заседание явился, исковые требования поддержал.

Представитель ответчика в судебное заседание явился, исковые требования не признал, представил письменные возражения по делу

Суд, выслушав стороны, заключение прокурора, полагавшего необходимым в удовлетворении исковых требований отказать, изучив материалы дела, приходит к следующему.

В судебном заседании установлено, что 27.12.2012г. был принят на работу в ООО « » согласно приказу №138-к на должность водителя в ОПУК - ООО «Инвестиционно-промышленная компания « » по срочному трудовому договору, который был прекращен в связи с истечением срока трудового договора.

27.12.2012 г. между и ООО « » был заключен срочный трудовой договор № 267/13, согласно которому был принят на должность водителя в отдел по предоставлению услуг клиенту - ООО « » на срок с 10.01.2014 г. по 31.12.2014 г.

08.12.2014 г. между и ООО « » было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 27.12.2013 г. № 267/13, согласно которому срок окончания работы по трудовому договору был установлен до 31.12.2015 г.

Приказом № 78-к от 31.12.2015г. трудовой договор был прекращен, в связи с истечением срока трудового договора на основании пункта 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Заключенный между сторонами трудовой договор от 12.01.2015г. соответствует требованиям, установленным ст. 67 ТК РФ, и подписан сторонами, без каких-либо оговорок, трудовой договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Согласно уведомления от 20.11.2015г. о расторжении срочного трудового договора № 267/13 от 27.12.2013г. сообщено, что в соответствии со статьей 79 Трудового кодекса РФ срочный трудовой договор расторгается 31 декабря 2015 года в связи с истечением срока его действия. С уведомлением ознакомлен лично 20 ноября 2015г., о чем свидетельствует

собственноручная подпись и в судебном заседании не оспаривалось.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ истечение срока трудового договора (ст. 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием прекращения трудового договора.

В соответствии с ч. 1 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.

Оценив собранные по делу доказательства, суд приходит к выводу о том, что срочный договор ответчиком заключен с истцом правомерно, истец осознавала условия срочности трудовых договоров, понимала временный характер предоставляемой работы, в связи с чем правовых оснований для удовлетворения исковых требований в полном объеме не имеется.

Судом учтено, что ответчиком исполнена возложенная на него положениями ст. 79 Трудового кодекса РФ обязанность о предупреждении работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия.

Доводы о том, что ответчик умышленно и неправомерно уклонялся от заключения трудового договора на неопределенный срок, а также не представил бесспорных доказательств невозможности установления трудовых отношений с истцом на не определенный срок, признаются не влекущими отмену оспариваемого решения.

В ходе рассмотрения дела стороной ответчика представлены доказательства наличия условий, препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок, а именно.

Договор № 267/12 от 27.12.2012 г. и договор № 267/13 от 27.12.2013 г. обладают признаком заемного труда, то есть Работник выполняет свои трудовые обязанности по распоряжению своего Работодателя, но в интересах физического или юридического лица, не являющегося его работодателем.

Договор № 267/12 устанавливает, что Работник принимается на должность водителя в отдел по предоставлению услуг клиенту - ООО «Инвестиционно-промышленная компания « » на срок с 09.01.2013 г. до 09.01.2014 г.;

Договор № 267/13 г. устанавливает, что Работник принимается на должность водителя в отдел по предоставлению услуг клиенту - ООО « » на срок с 10.01.2014 г. по 31.12.2015 г.

Предметы договоров позволяет сделать вывод, что Истец выполнял свои трудовые обязанности в отношении индивидуально - конкретизированного лица и дальнейшая пролонгация трудового договора Истца и Ответчика, напрямую зависела от сотрудничества; Ответчика со своими клиентами.

27.12.2013 г. между ООО « » и ООО « » был заключен договор об услугах водителей № 2013/01, согласно которому Ответчик обязался оказать ООО « » временные услуги по перевозке работников ООО « » в служебных целях, выделив для этого необходимое количество водителей.

27.12.2013 г. ООО « » направило Ответчику заявку на предоставление одного водителя с 10.01.2014 г. При этом был указан срок предоставления услуг водителя: с 10.01.2014 г. по 31.12.2014 г. с возможным продлением на период до 12 месяцев.

В соответствии с дополнительным соглашением № 1 от 04.12.2014 г. к договору об услугах водителей № 2013/01 от 27.12.2013 г. срок действия договора был продлен до 31.12.2015 г.

01.01.2016 г. договор об услугах водителей № 2013/01 от 27.12.2013 г. между ООО « » и ООО « » был расторгнут, что подтверждается соглашением о расторжении договора об услугах водителей № 2013/01 от 27.12.2013 г.

Следует отметить, что положения п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года N 2 о том, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, не дают оснований для безусловного признания в такой ситуации срочного договора заключенным на неопределенный срок.

Согласно Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1). Материалами дела подтверждается, что стороны неоднократно устанавливали трудовые правоотношения на срочных условиях, истец неоднократно собственноручно подписывал срочные договоры, вплоть до увольнения об этом не возражал.

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение функционирования механизма судебной защиты трудовых прав и в системе действующего правового регулирования призвана гарантировать возможность реализации работниками права на индивидуальные трудовые споры (статья 37, часть 4, Конституции Российской Федерации), устанавливая условия, порядок и сроки для обращения в суд за их разрешением.

Предусмотренный указанной статьей срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора является более коротким по сравнению с общим сроком исковой давности, установленным гражданским законодательством. Однако такой срок, как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации в своих решениях, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не может быть признан неразумным и несоразмерным; установленные данной статьей сокращенный срок для обращения в суд и правила его исчисления направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на своевременную оплату труда, и по своей продолжительности этот срок является достаточным для обращения в суд (Определения от 21 мая 1999 года N 73-О, от 12 июля 2005 года N 312-О, от 15 ноября 2007 года N 728-О-О, от 21 февраля 2008 года N 73-О-О и др.).

Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, а при пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен. Отказ же в восстановлении пропущенного срока работник вправе обжаловать в установленном законом порядке.

Судом установлено, что истец со срочным трудовым договором № 267/13 от 27.12.2013г. в редакции дополнительного соглашения к нему ознакомлен 08.12.2014г., что не оспаривалось истцом.

Обратившись в суд 18 января 2016 г. с иском о признании трудового договора № 267/13 от 27.12.2013г. бессрочным истец пропустил установленный законом срок, ходатайств о восстановлении пропущенного срока истец не заявлял, обстоятельств, объективно препятствующих истцу своевременно обратиться в суд, при рассмотрении дела не установлено.

При таких данных, с учетом установленных по делу обстоятельств, а также, принимая во внимание пропуск истцом срока на обращение в суд с настоящим иском, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Оснований для удовлетворения требований истца о взыскании вынужденного прогула также не имеется, поскольку указанные требования являются производными от требований о восстановлении на работе, в удовлетворении которых истцу отказано.

Исходя из изложенного и руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования

к ООО «

» о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в Мосгорсуд в течение месяца.

Судья

КОПИЯ ВЕРНА

Карпова А.И.

