

**РЕШЕНИЕ**  
Именем Российской Федерации

г. Вологда 14 августа 2020 года

Вологодский городской суд Вологодской области в составе председательствующего судьи Вахрушевой Е.В.

при секретаре Сакичевой В.Ф.,

с участием помощника прокурора города Вологды Головчиной Э.В.,

истца [REDACTED] Н.В., представителя истца Ордина А.Е.,

представителя ответчика [REDACTED] Т.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению [REDACTED] Н.В. к акционерному обществу «Вологдагортеплосеть» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы,

установил:

[REDACTED] Н.В. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Вологдагортеплосеть» (далее – АО «Вологдагортеплосеть») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы. В обоснование иска указано, что до 2017 года истец работал в котельной <данные изъяты>, что подтверждается внесенными записями трудовую книжку. В 2017 году котельная перешла в собственность МУП «Вологдагортеплосеть». 15 августа 2017 года с истцом, как и с другими работниками котельной, заключен срочный трудовой договор. [REDACTED] Н.В. принят на работу в должности <данные изъяты>. 10 мая 2018 года уволен в связи с истечением срока трудового договора в соответствии с приказом от 08 мая 2018 года №. На следующий день вновь принят на работу в МУП «Вологдагортеплосеть» в той же должности <данные изъяты>, что подтверждается трудовым договором от 11 мая 2018 года №. 14 ноября 2018 года МУП «Вологдагортеплосеть» реорганизовано путем преобразования в АО «Вологдагортеплосеть», трудовые отношения с истцом сохранены. 13 мая 2019 года [REDACTED] Н.В. уволен в связи с истечением срока трудового договора на основании приказа от 13 мая 2019 года №. 23 мая 2019 года истец принят на работу в АО «Вологдагортеплосеть» в той же должности <данные изъяты>, что подтверждается трудовым договором от 23 мая 2019 года №. 01 июля 2019 года между истцом и ответчиком заключено соглашение о внесении изменений в трудовой договор от 23 мая 2019 года №, которым трудовой договор утвержден в новой редакции. Приказом о переводе работника на другую работу от 01 ноября 2019 № истец переведен в этой же организации на должность <данные изъяты>. В связи с переводом на другую должность между истцом и ответчиком заключено соглашение о внесении изменений в трудовой договор от 23 мая 2019 года №. В мае 2020 года истец находился на больничном. По телефону его уведомили об увольнении с 08 мая 2020 года в связи с истечением срока действия трудового договора.

Полагая увольнение незаконным, ссылаясь на нарушение трудовых прав, указывая, что работа носила постоянный характер и трудовой договор подлежал заключению на неопределенный срок, истец, уточнив в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации иски, просит:

- признать срочный трудовой договор от 23 мая 2019 года № между ним и АО «Вологдагортеплосеть» заключенным на неопределенный срок;

- признать незаконным приказ акционерного общества «Вологдагортеплосеть» от 07 мая 2020 года № о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) и восстановить его на работе в АО «Вологдагортеплосеть» в должности <данные изъяты> с 08 мая 2020 года;

- взыскать с АО «Вологдагортеплосеть» заработок за время вынужденного прогула за период с 08 мая 2020 года по день вынесения решения суда.

В судебном заседании истец [REDACTED] Н.В. и его представитель по доверенности Ордин А.Е. уточненные иски поддержали в полном объеме, просили удовлетворить. Дополнительно указали, что котельная работает не сезонно, она поставляет пар заводу. В заявлении о приеме на работу и в трудовых договорах не указано, что истец принят на работу как пенсионер. При заключении первого договора истец пенсионером не являлся. Сотрудники на данной котельной работают круглогодично, в том числе истец.

Представитель ответчика по доверенности Парфенова Т.С. в судебном заседании иски требования не признала. Представила отзыв на исковое заявление. Просила отказать в удовлетворении иска по основаниям, изложенным в отзыве на исковое заявление.

Суд, заслушав стороны, соглашаясь с заключением помощника прокурора города Вологды, исследовав материалы дела, приходит к выводу об обоснованности заявленных требований.

При этом учитывает, что в соответствии с абзацем 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Согласно абзацу 4 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации обязательными условиями трудового договора являются условия о дате 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

В силу положений статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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.

В соответствии с частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор заключается для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

В силу статьи 293 Трудового кодекса Российской Федерации сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

К таким работам могут быть отнесены производство, передача и реализация тепловой энергии (отопительный период).

Согласно части 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

Согласно пункту 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть 2 статьи 58, часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно пункту 14 указанного постановления, 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 соответствующих обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Как следует из материалов дела и установлено в ходе судебного разбирательства, на основании заявления от 14 августа 2017 года [REDACTED] Н.В. приказом от 15 августа 2017 года № принят на работу в МУП «Вологдагортеплосеть» на должность <данные изъяты> до окончания отопительного сезона 2017 -2018 годов. В этот же день с ним заключен срочный трудовой договор №.

Приказом № от 08 мая 2018 года истец уволен с работы по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора.

10 мая 2018 года [REDACTED] Н.В. написано заявление о приеме на работу с 11 мая 2018 года на ту же должность в тоже структурное подразделение МУП «Вологдагортеплосеть». Приказом от 11 мая 2018 года № истец принят на работу до окончания отопительного сезона 2018 – 2019 годов и с ним заключен срочный трудовой договор №.

На основании постановления Администрации города Вологды от 27 июля 2018 года № МУП «Вологдагортеплосеть» реорганизовано путем преобразования в АО «Вологдагортеплосеть», трудовые отношения на основании статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации между истцом и АО «Вологдагортеплосеть» сохранены.

Приказом АО «Вологдагортеплосеть» от 13 мая 2019 года № истец уволен с работы по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора.

На основании личного заявления приказом от 23 мая 2019 года № [REDACTED] Н.В. принят на работу в ОА «Вологдагортеплосеть» на должность <данные изъяты> до окончания отопительного сезона 2019 – 2020 года и с ним заключен срочный трудовой договор №.

В связи с введением в действие нового штатного расписания АО «Вологдагортеплосеть» между ██████████ Н.В. и АО «Вологдагортеплосеть» заключено соглашение о внесении изменений в трудовой договор, согласно которому трудовой договор действует в редакции приложения к соглашению. Положения первоначальной редакции договора признаны недействительными.

01 ноября 2019 года между истцом и ответчиком заключено соглашение о внесении изменений в трудовой договор, по условиям которого ██████████ Н.В. переведен с его согласия до конца отопительного сезона 2019 – 2020 года слесарем по ремонту оборудования котельных 5 разряда.

Приказом от 07 мая 2020 года № истец уволен с работы 08 мая 2020 года в связи с истечением срока трудового договора на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

В обоснование заключения с истцом срочных трудовых договоров ответчик указал на сезонный характер работы и то, что истец является пенсионером.

Вместе с тем, из представленных в материалы дела документов суд не усматривает сезонного характера работы истца, который фактически работал в организации круглый год, а не только в отопительный период.

Из условий заключенных с истцом договоров и заявлений ██████████ Н.В. о приеме на работу не следует, что срочный договор с ним заключен как с пенсионером. В судебном заседании истец данный факт отрицал. Указанное свидетельствует о том, что соглашение о заключении с истцом как с пенсионером срочного трудового договора сторонами не достигнуто.

Кроме того, на дату заключения первого срочного трудового договора истец пенсионером не являлся, так как согласно справке Государственного учреждения – Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Вологде Вологодской области от 03 октября 2018 года № получателем пенсии по старости ██████████ Н.В. является с 12 января 2018 года.

С учетом изложенного, принимая во внимание положения статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения, содержащиеся в пунктах 13, 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О практике применения судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации, изложенную в определении от 15 мая 2007 года по делу № 378-О-П, суд, исходя из установленного в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров с истцом для выполнения одной и той же трудовой функции в течение календарного года, а не только в отопительный период, отсутствия соглашения сторон о заключении срочного трудового договора в связи с достижением истцом пенсионного возраста, приходит к выводу о наличии правовых оснований для признания срочного трудового договора от 23 мая 2019 года № между ██████████ Н.В. и АО «Вологдагортеплосеть» заключенным на неопределенный срок.

Признавая трудовой договор заключенным на неопределенный срок, суд считает увольнение истца и приказ от 07 мая 2020 года № о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации незаконными, в связи с чем ██████████ Н.В. надлежит восстановить на работе в должности <данные изъяты> с 08 мая 2020 года.

В соответствии с положениями статьи 396 Трудового кодекса Российской Федерации решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению.

Согласно статье 394 Трудового кодекса Российской Федерации при восстановлении на работе орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Определяя размер среднего заработка за время вынужденного прогула суд, проверив расчёт среднего заработка в размере 1809 рублей 52 копейки, предоставленного ответчиком, признавая его правильным, суд полагает необходимым взыскать с АО «Вологдагортеплосеть» в пользу ██████████ Н.В. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 08 мая 2020 года по 14 августа 2020 года в размере 110 199 рублей 77 копеек (1809,52?77 рабочих дней – 13% НДФЛ)

На основании статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика АО «Вологдагортеплосеть» в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 3404 рубля 77 копеек.

Руководствуясь статьями 194 – 199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

исковые требования ██████████ Н. В. к акционерному обществу «Вологдагортеплосеть» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы удовлетворить.

Признать срочный трудовой договор от 23 мая 2019 года № между ██████████ Н. В. и акционерным обществом «Вологдагортеплосеть» заключенным на неопределенный срок.

Признать незаконным приказ акционерного общества «Вологдагортеплосеть» от 07 мая 2020 года № о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) и восстановить ██████████ Н. В. на работе в акционерном обществе «Вологдагортеплосеть» в должности <данные изъяты> с 08 мая 2020 года.

Взыскать с акционерного общества «Вологдагортеплосеть» в пользу ██████████ Н. В. средний заработок за время вынужденного прогула за период с 08 мая 2020 года по 14 августа 2020 года в размере 110 199 рублей 77 копеек.

Решение суда в части восстановления на работе обратить к немедленному исполнению.

Взыскать с акционерного общества «Вологдагортеплосеть» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 3404 рубля 77 копеек.

Решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в Вологодский областной суд через Вологодский городской суд в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме.

Судья подпись Е.В. Вахрушева

Мотивированное решение изготовлено 21 августа 2020 года.