

Дело № 2-4720/2021

43 RS0001-01-2021-008895-11

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Киров

15 ноября 2021 года

Ленинский районный суд г. Кирова Кировской области в составе:

судьи Волкоморовой Е.А.,

при секретаре Скрыбиной В.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску И-ой Х.С.кызы к ООО Гостиница «Вятка» о восстановлении на работе, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

И-а Х.С. обратилась в суд с иском к ООО Гостиница «Вятка» о восстановлении на работе, компенсации морального вреда. В обоснование иска указав, что {Дата изъята} между ООО Гостиница "Губернская" (в настоящее время ООО Гостиница "Вятка") и Гасанзаде Х.С. (И-а) был заключен трудовой договор {Номер изъят}, по условиям которого истец принята на работу в ООО Гостиница "Губернская", расположенную по адресу: {Адрес изъят}, для выполнения работы в должности заведующий кафе (шеф повар). В соответствии с п. 1.5 трудовой договор заключен на период декретного отпуска работника С.М.А. Директором ООО Гостиница "Вятка" передано уведомление от {Дата изъята} о расторжении {Дата изъята} трудового договора {Номер изъят} от {Дата изъята} в связи с выходом из отпуска по уходу за ребенком заведующего кафе (заведующего производством) С.М.А. Истцом в адрес гостиницы направлен листок нетрудоспособности по беременности и родам. Приказом директора ООО Гостиница "Вятка" {Номер изъят} л/с от {Дата изъята} на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ прекращено действие заключенного с истцом трудового договора {Номер изъят} от {Дата изъята}, И-а Х.С. уволена с должности заведующей кафе (шеф повара) службы питания обособленного подразделения гостиница "Губернская" в связи с истечением срока трудового договора. Истец считает, что ответчиком нарушена процедура увольнения работника, с которым заключен срочный трудовой договор на период исполнения обязанностей отсутствующего работника, поскольку на момент увольнения работодатель был осведомлен о беременности истца, следовательно, имелись основания для продления срочного трудового договора и предложения работнику имеющихся вакантных должностей, однако данную обязанность работодатель не исполнил. Кроме того, на дату увольнения истец являлась временно нетрудоспособной, о чем работодателю было известно. Истец просит восстановить на работе в ООО Гостиница "Вятка" в должности заведующий кафе (шеф повар), взыскать с ответчика компенсацию морального вреда 10 000 руб.

Судом к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования, привлечено МО «Город Киров» в лице администрации г. Кирова.

Истец И-а Х.С., представитель истца Акулова И.С. в судебном заседании поддержали изложенное в иске, на удовлетворении требований настаивали.

Представители ответчика Мусихина Ю.Е., Сысолятина Л.И. требования иска не признали по доводам, изложенным в отзыве. Указав, что {Дата изъята} в ООО Гостиница «Вятка» отсутствовали вакантные должности, которые заявитель могла бы выполнять в силу своего состояния здоровья и образования. При этом образование И-ой Х.С. - диплом { ... } по

специальности «Радиосвязь, радиовещание и телевидение» не соответствует требованиям, предъявляемым к работникам службы питания. Так в разделе 3 п. 3.1, должностной инструкции заведующего кафе (шеф повар), с которой И-а Х.С. была ознакомлена под роспись {Дата изъята}, установлены специальные требования: «специальное образование и квалификация повара не ниже 3 разряда, опыт работы в кафе не менее года». А замещать вакантные должности в силу состояния здоровья И-а Х.С. уже не могла, так как находилась в отпуске по беременности и родам. Основанием для увольнения И-ой Х.С. послужило истечение срока действия срочного трудового договора в связи с выходом на работу основного работника, что не противоречит требованиям ч. 3 ст. 261 ТК РФ. При этом необходимо отметить, что при заключении трудового договора заявитель была уведомлена о срочном характере трудового договора. В данный момент работник С.М.А. в должности шеф-повара не работает, уволилась по собственному желанию после выхода из декрета. Истцу представить иную должность не представлялось возможным, И-а Х.С. была беременна, у нее не закончился отпуск по уходу за первым ребенком. Истец принималась на работу в гостиницу «Губернская», которая является обособленным подразделением гостиницы «Вятка», вакансий не имелось.

Представитель третьего лица МО «Город Киров» в лице администрации г. Кирова Караваева Е.А. в судебном заседании поддержала доводы ответчика, указав, что истец с заявлением о предоставлении ей вакансий не обращалась.

В судебное заседание представитель третьего лица Государственной инспекции труда Кировской области не явился, извещен надлежащим образом, просит дело рассмотреть в свое отсутствие.

Суд считает возможным дело рассмотреть в отсутствие представителя третьего лица.

Выслушав стороны, заключение помощника прокурора Ленинского района г. Кирова Наварова А.Д., полагавшего заявленные иски требованиями подлежащими отклонению, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В соответствии со ст. 12 ГПК РФ правосудие в Российской Федерации по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, при этом в соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

В силу положений ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

{Дата изъята} между ООО Гостиница "Губернская" и Гасанзаде Х.С. заключен трудовой договор {Номер изъят}, по условиям которого работник принята на работу в ООО гостиница "Губернская", расположенную по адресу: {Адрес изъят}, для выполнения работы на должности заведующий кафе (шеф повар) с {Дата изъята} по основному месту работы с установлением испытательного срока три месяца на период декретного отпуска С.М.А.

Согласно ч. 1 ст. 68 ТК РФ приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приём истца на работу оформлен приказом ООО гостиница «Губернская» от {Дата изъята} {Номер изъят}, согласно которому Гасанзаде Х.С. принимается на работу по основному месту работы на время отпуска по уходу за ребенком С.М.А. с установлением тарифной ставки 13 500 руб. с испытательным сроком 3 месяца на основании личного заявления работника от {Дата изъята}

Работник с приказом ознакомлена. Сведения о работе внесены в трудовую книжку.

В соответствии с абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ 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.

Согласно 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.

{Дата изъята} между И-ым Э.А. и Гасанзаде Х.С. зарегистрирован брак, свидетельство о заключении брака серии {Номер изъят} от {Дата изъята}, выдано Кировским городским отделом ЗАГС минюста Кировской области РФ. После заключения брака жене присвоена фамилия – И-а.

{Дата изъята} дополнительным соглашением к трудовому договору {Номер изъят} внесены изменения в п. 4.2 трудового договора в части установления работнику должностного оклада (месячной тарифной ставки) в размере 13 100 руб. в месяц.

{Дата изъята} постановлением администрации г. Кирова {Номер изъят} принято решение о реорганизации ООО гостиница «Губернская» в форме присоединения к ООО Гостиница «Вятка».

{Дата изъята} И-ой Х.С. получено уведомление о сокращении численности работников. В связи с проведением мероприятий по реорганизации предприятия занимаемая штатная должность заведующего кафе шеф-повара будет сокращена и трудовой договор подлежит расторжению в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ после истечения двух месяцев со дня получения настоящего уведомления.

{Дата изъята} в ЕГРЮЛ внесена запись о государственной регистрации изменений, прекращена деятельность ООО гостиница «Губернская» путем реорганизации в форме присоединения.

{Дата изъята} приказом {Номер изъят}-к И-ой Х.С. предоставлен отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней на период с {Дата изъята} по {Дата изъята} на основании личного заявления работника от {Дата изъята} и листка нетрудоспособности {Номер изъят}. Работник знакома с приказом под роспись.

{Дата изъята} в адрес И-ой Х.С. направлено уведомление о том, что в связи с выходом из отпуска по уходу за ребёнком заведующего кафе (зав. производством) С.М.А., с {Дата изъята} заканчивается срок действия трудового договора от {Дата изъята} {Номер изъят}.

Трудовой договор, заключенный И-ой Х.С. на исполнение обязанностей заведующего кафе будет расторгнут {Дата изъята}

{Дата изъята} приказом ООО Гостиница «Вятка» {Номер изъят} действие трудового договора от {Дата изъята} {Номер изъят} с И-ой Х.С., заведующим кафе (шеф поваром) службы питания обособленного подразделения гостиница «Губернская», работающей по срочному трудовому договору, прекращено {Дата изъята} на основании п.2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

{Дата изъята} с приказом о прекращении (расторжении) трудового договора работник была ознакомлена под роспись.

Статья 261 ТК РФ предусматривает гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.

В соответствии с ч.2 ст. 261 ТК РФ 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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Согласно ч. 3 ст. 261 ТК РФ допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Как следует из разъяснений, содержащихся в п. 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", с учетом положений части второй ст. 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ). Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.). В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Приведенными выше нормами права предусмотрены гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, согласно которым 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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Следовательно, в том случае, если в период действия заключенного с работником срочного трудового договора, в том числе при продлении работодателем срока его действия по причине беременности работника, отпали предусмотренные абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ основания для заключения срочного трудового договора и должность, занимаемая работником на основании срочного трудового договора, стала вакантной, в том числе по причине увольнения основного работника или перевода его на другую должность, заключенный с временным работником срочный трудовой фактически трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, в связи с чем у работодателя отсутствуют правовые основания для расторжения ранее заключенного срочного трудового договора по причине окончания отпуска по беременности и родам.

Как следует из материалов дела, с истцом был заключен срочный трудовой договор, заключение которого было обусловлено исключительно нахождением основного работника С.М.А. в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, предоставленного на основании приказа {Номер изъят} от {Дата изъята} на период с {Дата изъята} по {Дата изъята}.

С.М.А. принята на работу, заключен трудовой договор {Номер изъят} от {Дата изъята}, работник принят на работу в ООО гостиница "Губернская", расположенную по адресу: г. Киров, ул. Казанская, д. 74, для выполнения работы на должности заведующий кафе (шеф повар) с {Дата изъята} по основному месту работы на неопределенный срок.

И-а Х.С. в период с {Дата изъята} по {Дата изъята} находилась в отпуске по беременности и родам, с {Дата изъята} по {Дата изъята}, с {Дата изъята} по {Дата изъята}, с {Дата изъята} по {Дата изъята}, с {Дата изъята} по {Дата изъята} – в отпуске по уходу за ребенком.

С {Дата изъята} по {Дата изъята} ответчиком истцу был предоставлен отпуск по беременности и родам на основании заявления работника от {Дата изъята}, приказ {Номер изъят}-к от {Дата изъята}.

Таким образом, в момент увольнения и прекращения трудового договора истец находилась в состоянии беременности, о чем было известно работодателю, поскольку И-ой Х.С. своевременно представлялись справки из медицинского учреждения и листки нетрудоспособности. При этом И-ой Х.С. был предоставлен отпуск по беременности и родам на период с {Дата изъята} по {Дата изъята}

{Дата изъята} с И-ой Х.С. был расторгнут трудовой договор {Номер изъят} от {Дата изъята} на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Между тем, обязанность работодателя по продлению срока действия трудового договора до окончания отпуска по беременности и родам прямо предусмотрена трудовым законодательством. Данная обязанность ответчиком не была исполнена.

Кроме того, ответчиком заявлено об отсутствии вакансий, которые могли быть предложены истцу на дату расторжения трудового договора, отсутствие заявления работника. Представлено штатное расписание, справка от {Дата изъята} об отсутствии на {Дата изъята} в ООО Гостиница «Вятка» вакантных должностей.

Между тем заявленные доводы об отсутствии вакансии при рассмотрении спора своего подтверждения не нашли.

Согласно справке КОГКУ ЦЗН города Кирова от {Дата изъята} за период с {Дата изъята} по {Дата изъята} в региональном банке службы занятости Кировской области ООО Гостиница

«Вятка» были размещены вакансии, в том числе по адресу рабочего места истца: г. Киров, ул. Казанская, д. 74 уборщика производственных и служебных помещений (дата создания вакансии {Дата изъята}, дата закрытия вакансии {Дата изъята}) с заработной платой 14 711 руб., мойщика посуды (дата создания вакансии {Дата изъята}, дата закрытия вакансии: {Дата изъята}) с заработной платой 14 711 руб., а также по адресу: г. Киров, Октябрьский пр-кт, д. 145 заявлены вакансии горничной с заработной платой 18 500 руб. (дата создания вакансии {Дата изъята}, дата закрытия вакансии {Дата изъята}), уборщика производственных и служебных помещений с заработной платой 14 711 руб. (дата создания вакансии {Дата изъята}, дата закрытия вакансии {Дата изъята}).

Отсутствие вакантных должностей также опровергается представленными стороной истца скриншотами страниц сайта «В контакте» в сети «Интернет» из группы «Работа Киров|Вакансии в Кирове» от {Дата изъята}, в соответствии с которыми в гостиницу «Вятка» требовались официант (заработная плата от 19 000 руб.), бармен (заработная плата от 19 000 руб.), мойщик посуды (заработная плата от 15 000 руб.). Осмотр страниц в сети «Интернет» произведен нотариусом и зафиксирован в протоколе о производстве осмотра доказательств {Номер изъят} от {Дата изъята} (зарегистрировано в реестре {Номер изъят}).

Более того, работнику С.М.А. приказом {Номер изъят}-к от {Дата изъята} предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 16 календарных дней с {Дата изъята} по {Дата изъята}, а приказом 49 л/с от {Дата изъята} на основании соглашения о прекращении трудового договора от {Дата изъята} {Номер изъят} расторгнут трудовой договор, С.М.А. уволена с должности заведующей кафе (шеф повара) с {Дата изъята}.

Из акта документарной внеплановой проверки Государственной инспекции труда в Кировской области, проведенной в период с {Дата изъята} по {Дата изъята} в отношении ООО Гостиница «Вятка» следует, что вывод об отсутствии вакантных должностей, которые И-а Х.С. могла бы занимать в силу своего состояния здоровья и образования, Инспекцией сделан исключительно из пояснений работодателя.

Доводы представителей ответчика относительно того, что ООО гостиница «Губернская» является обособленным подразделением ООО Гостиница «Вятка», в связи с чем данные об имеющихся свободных вакансиях, предоставленных Центром занятости по г. Кирову, не соответствуют действительности, подлежат отклонению как несостоятельные. Из данных Реестра юридических лиц, устава ООО Гостиница «Вятка» в редакции от {Дата изъята} указанное также не следует.

Несоответствие квалификации истца занимаемой должности шеф-повара в данном случае не может повлечь за собой безусловный отказ в удовлетворении заявленных исковых требований, поскольку истец была принята на работу, выполняла трудовую функцию без предъявления работодателем требований относительно образования. При этом судом обращается внимание на то обстоятельство, что выполняющий обязанности постоянный работник С.М.А. так же не имела специального образования, представлена копия диплома КЗ {Номер изъят} об обучении по специальности «юриспруденция», что не мешало осуществлению ею обязанностей по занимаемой должности.

В судебном заседании истец И-а Х.С. также подтвердила, что работодателем не был представлен перечень вакансий, положения ч. 3 ст. 261 ТК РФ не разъяснялись, что не отвечает требованиям основных принципов Конституции РФ и трудового законодательства, в частности обеспечения прав наименее экономически слабой стороны в трудовых правоотношениях – работника, а в рассматриваемой ситуации беременной женщины.

С учетом вышеназванных положений трудового законодательства, установленных обстоятельств по делу, суд приходит к выводу о незаконности увольнения истца с занимаемой должности из ООО Гостиница «Вятка», поскольку истец была принята на работу на определенный срок, в рамках данного срока, в том числе на дату увольнения, находилась в состоянии беременности, в связи с чем, был предоставлен отпуск по беременности и родам по {Дата изъята} Однако, работодателем, обязанность, предусмотренная положениями ст. 261 ТК РФ по продлению трудового договора до окончания отпуска по беременности и родов исполнена не была, более того при увольнении истцу не были предложены имеющиеся вакантные должности, а отказ от них от работника не получен. Указанное в совокупности свидетельствует об отсутствии у ответчика правовых оснований для расторжения заключенного с И-ой Х.С. трудового договора {Дата изъята}

Таким образом, имеются основания для восстановления работника на работу.

В соответствии со ст. 211 ГПК РФ немедленному исполнению подлежит решение суда восстановлению на работе.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя ему возмещается денежная компенсация.

Согласно п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы), учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Поскольку в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца, с учетом конкретных обстоятельств дела, требований разумности, суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца компенсации морального вреда в размере 5 000 руб.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ с ответчика в бюджет муниципального образования «Город Киров» подлежит взысканию госпошлина 300 руб.

Руководствуясь ст. ст. 194 – 198, 199 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковые требования И-ой Х.С.кызы удовлетворить.

И-у Х.С.кызы восстановить на работе в ООО Гостиница «Вятка» в должности заведующий кафе (шеф повар).

Взыскать с ООО Гостиница «Вятка» в пользу И-ой Х.С.кызы компенсацию морального вреда 5 000 руб.

Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ООО Гостиница «Вятка» госпошлину в доход муниципального образования «Город Киров» в размере 300 руб.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Кировский областной суд в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено 22 ноября 2021 года

Судья Волкоморова Е.А.