

# КАЛУЖСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Именем Российской Федерации

## РЕШЕНИЕ

от 8 октября 2021 г. по делу N 2-1-8117/2021

Калужский районный суд Калужской области в составе председательствующего судьи Утешевой Ю.Г., при ведении протокола секретарем В., с участием прокурора Гуреевой В.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в городе Калуге 08 октября 2021 года гражданское дело по иску прокурора города Калуги в интересах К.Ю.ЭА. к обществу с ограниченной ответственностью "Главная линия" о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

установил:

прокурор города Калуги в порядке статьи 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в интересах К.Ю.ЭА. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "Главная линия" (далее - ООО "Главная линия", работодатель) о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

С учетом уточнения исковых требований прокурор со ссылкой на положения статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации просил суд признать трудовой договор от 30 сентября 2016 г. между К.Ю.ЭА. и ООО "Главная линия" заключенным на неопределенный срок; признать увольнение К.Ю.ЭА. незаконным и восстановить ее на работе в ООО "Главная линия" в качестве повара; взыскать с ответчика в пользу К.Ю.ЭА. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 290 990 рублей 83 коп.

Прокурор Гуреева В.В., истец К.Ю.ЭА. в судебном заседании исковые требования поддержали, просили взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула за период с 01 января 2020 года по дату принятия судом решения о восстановлении К.Ю.ЭА. на работе.

Представитель ответчика ООО "Главная линия" по доверенности З. в судебном заседании возражал против удовлетворения иска по основаниям, изложенным в письменных возражениях, также заявил о пропуске истцом срока, предусмотренного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, для обращения в суд с настоящими исковыми требованиями.

Выслушав пояснения явившихся в судебное заседание лиц, исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение прокурора, суд приходит к следующему.

Установлено и следует из материалов дела, что прокуратурой города Калуги проведена проверка соблюдения трудового законодательства при увольнении К.Ю.ЭА., работавшей в должности повара в ООО "Главная линия".

Установлено, что ООО "Главная линия" согласно выписке из единого государственного реестра юридических лиц зарегистрировано в качестве юридического лица с 11 октября 2010 г. Основным видом деятельности общества является деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания.

23 декабря 2014 г. между открытым акционерным обществом "Военторг" (далее - ОАО "Военторг") (заказчик) и ООО "Главная линия" (исполнитель) заключен договор на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации в 2015 - 2017 годах. Договором в том числе определен срок его действия - до 31 декабря 2017 г.

30 декабря 2016 г. между ОАО "Военторг" (заказчик) и ООО "Главная линия" (исполнитель) заключен договор на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации в 2017-2019 годах. Срок действия договора определен до 31 декабря 2019 г.

30 января 2019 г. между ОАО "Военторг" (заказчик) и ООО "Главная линия" (исполнитель) заключен договор на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации в 2019-2021 годах. Срок действия договора определен до 31 декабря 2021 г.

Судом установлено, что 30 сентября 2016 г. К.Ю.ЭА. принята на работу поваром в ООО "Главная линия", с ней 30 сентября 2016 г. заключен срочный трудовой договор N. Пунктом 1.4 трудового договора от 30 сентября 2016 г. местом работы К.Ю.ЭА. определена столовая N, расположенная на территории войсковой части 12450 по адресу: <адрес>. Трудовой договор заключен в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации на определенный срок с 1 октября по 31 декабря 2016 г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания военнослужащих войсковой части 12450, являющейся получателем услуг, оказываемых ООО "Главная линия" по договору оказания услуг по организации питания военнослужащих Министерства обороны Российской Федерации от 23 декабря 2014 г.

17 ноября 2016 г. между К.Ю.ЭА. и работодателем ООО "Главная линия" было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., которым срок действия трудового договора от 30 сентября 2016 г. определен с 1 октября 2016 г. по 31 января 2017 г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания для нужд войсковой части N.

Впоследствии между К.Ю.ЭА. и работодателем ООО "Главная линия" заключались дополнительные соглашения к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., касающиеся определения срока его действия и места осуществления трудовых обязанностей К.Ю.ЭА. в качестве повара, а именно: дополнительным соглашением от

16 января 2017 г. № 2 срок действия трудового договора от 30 сентября 2016 г. определен на период с 1 октября 2016 г. по 31 декабря 2017 г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания для нужд войсковой части <адрес> дополнительным соглашением от 28 апреля 2017 г. № 3 определено, что местом работы работника по трудовому договору от 30 сентября 2016 г. является столовая №, расположенная на территории войсковой части № по адресу: <адрес>; дополнительным соглашением от 25 декабря 2017 г. № 4 срок действия трудового договора от 30 сентября 2016 г. определен с 1 октября 2016 г. по 31 декабря 2018 г.; дополнительным соглашением от 29 декабря 2018 г. № 6 определено, что трудовой договор от 30 сентября 2016 г. заключен между сторонами на определенный срок с 1 октября 2016 г. и действует на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания для нужд войсковой части 10199, срок которой будет установлен договором на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации, заключенным между ООО "Главная линия" и акционерным обществом "Военторг" в 2019 году; дополнительным соглашением от 30 января 2019 г. № 8 определено, что трудовой договор от 30 сентября 2016 г. заключен между сторонами до ДД.ММ.ГГГГ на период выполнения работы по организации питания для нужд войсковой части № в соответствии со сроком оказания услуг, предоставляемых ООО "Главная линия" по договору на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации.

24 декабря 2019 <...>" в адрес К.Ю.ЭА. направлено уведомление о том, что срок заключенного с ней трудового договора от 30 сентября 2016 г. истекает 31 декабря 2019 г. по окончании срока действия договора на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации от 30 января 2019 г., в связи с чем трудовые отношения с ней будут прекращены 31 декабря 2019 г. по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора.

Приказом руководителя ООО "Главная линия" от 31 декабря 2019 г. № 2/292-5у трудовой договор от 30 сентября 2016 г. с К.Ю.ЭА. расторгнут и она уволена с 31 декабря 2019 г. по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

В обоснование иска прокурор ссылается на то, что увольнение К.Ю.ЭА. по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора от 30 сентября 2016 г. является незаконным, поскольку работодатель (ООО "Главная линия") неоднократно заключал с К.Ю.ЭА. дополнительные соглашения к трудовому договору от 30 сентября 2016 г. на непродолжительный срок для выполнения ею работы по одной и той же трудовой функции в качестве повара, что свидетельствует о бессрочном характере трудовых отношений между К.Ю.ЭА. и работодателем. Кроме того, К.Ю.ЭА. была уволена в период временной нетрудоспособности, имевшей место с 26 декабря 2019 г. по 6 января 2020 г.

Возражая против удовлетворения иска, ответчик сослался на то, что трудовой договор между К.Ю.ЭА. и ООО "Главная линия" носил срочный характер, поскольку заключен с К.Ю.ЭА. на время выполнения ею работы в период действия заключенного

между работодателем и иным юридическим лицом (ОАО "Военторг") для нужд Министерства обороны Российской Федерации договора на оказание услуг по организации питания, по исполнению обязательств по которому отпала необходимость продолжения трудовых отношений с К.Ю.ЭА. Оказываемые ООО "Главная линия" услуги по организации питания военнослужащих в рамках договора на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации, носили срочный характер (до 31 декабря 2019 г.), что свидетельствует о срочном характере трудовых отношений между К.Ю.ЭА. и ООО "Главная линия", а обстоятельства, связанные с продлением срока трудового договора, заключенного с К.Ю.ЭА., посредством заключения с ней дополнительных соглашений, и выполнение ею одной и той же трудовой функции на одном предприятии, не исключают срочный характер трудовых отношений.

Разрешая заявленные иски, суд исходит из следующего.

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац второй части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику \* заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Требования к содержанию трудового договора определены статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом (абзацы 3, 4 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Положениями статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части 1 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным 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 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 (часть 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 3 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть 5 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть 6 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведены основания для заключения срочного трудового договора.

В части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Среди них - заключение трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень случаев, при наличии которых по соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.

В пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что, 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 или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть 2 статьи 58, часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). В соответствии с частью второй статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), такой договор в силу части второй статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации прекращается по завершении этой работы. 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 (пункт 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора (пункт 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

По общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения заключаются срочные трудовые договоры, а также перечень случаев (обстоятельств) при наличии которых допускается

по соглашению между работником и работодателем заключение срочного договора. Согласие работника на заключение срочного трудового договора должно быть добровольным и осознанным, то есть работник, заключая с работодателем такой трудовой договор, должен понимать и осознавать последствия заключения с работодателем срочного трудового договора, в числе которых сохранение трудовых отношений только на определенный период времени, прекращение трудовых отношений с работником по истечении срока трудового договора. При этом законом установлен запрет на заключение работодателем срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение. Законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что отвечает целям и задачам трудового законодательства - защите интересов работников, обеспечению их стабильной занятости.

Если судом при разрешении спора будет установлено, что отсутствовали основания для заключения с работником срочного трудового договора, то к такому договору применяются правила о договоре, заключенном на неопределенный срок. Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора может свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.

Одним из случаев заключения трудового договора на определенный срок в связи с характером предстоящей работы и условий ее выполнения, является заключение трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, если ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). Заключение срочного трудового договора по названному основанию будет правомерным только тогда, когда работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле срочный, характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы. В этом случае в трудовом договоре с работником должно быть в обязательном порядке указано, что договор заключен на время выполнения именно этой конкретной работы, окончание (завершение) которой будет являться основанием для расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия.

Установлено, что предметом трудового договора от 30 сентября 2016 г., заключенного ответчиком с К.Ю.ЭА., являлось выполнение К.Ю.ЭА. трудовой функции повара, обусловленной исполнением работодателем ООО "Главная линия" обязательств по договору с ОАО "Военторг" на оказание услуг по организации питания

для нужд Министерства обороны Российской Федерации от 23 декабря 2014 г. Аналогичная трудовая функция К.Ю.ЭА. была определена в дополнительных соглашениях к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., заключенных между К.Ю.ЭА. и ООО "Главная линия" 17 ноября 2016 г., 16 января, 28 апреля, 25 декабря 2017 г., а также 29 декабря 2018 г. и 30 января 2019 г.

Таким образом, выполнение К.Ю.ЭА. в рамках трудового договора от 30 сентября 2016 г. и дополнительных соглашений к нему одной и той же работы с одной и той же трудовой функцией, а также факт многократности заключения дополнительных соглашений к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., определяющих срочный характер трудовых отношений между К.Ю.ЭА. и работодателем ООО "Главная линия", то есть продление срока действия трудового договора, по мнению суда, свидетельствует об установлении трудовых отношений с К.Ю.ЭА. на неопределенный срок.

При этом суд учитывает, что условия трудового договора и дополнительных соглашений к нему, которые были подписаны К.Ю.ЭА., определены работодателем. Доказательств, свидетельствующих о наличии у К.Ю.ЭА. возможности повлиять на решение работодателя о заключении с ней трудового договора на определенный срок, не представлено. Напротив, работник, являясь экономически более слабой стороной в трудовых правоотношениях, находится не только в экономической (материальной), но и в организационной зависимости от работодателя, что могло повлиять на волеизъявление К.Ю.ЭА., заинтересованной в реализации своего права на труд, стабильной занятости и получении средств к существованию, на заключение трудового договора на условиях, предложенных работодателем.

Кроме того, учитывая, что срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере деятельности (в том числе в области охранной деятельности), устанавливаемый при их заключении по соглашению между работодателем, оказывающим данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров (абзац второй пункта 8 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Таким образом, в данном случае заключение работодателем с К.Ю.ЭА. срочного трудового договора только исходя из срока действия заключенного ООО "Главная линия" с ООО "Военторг" гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг фактически поставило занятость истца в зависимость исключительно от результата согласованного волеизъявления работодателя и заказчика соответствующих услуг в отношении самого факта заключения между ним договора возмездного оказания услуг и срока действия этого гражданско-правового договора. В такой ситуации истец, как работник, не являющийся субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности и выполняющий за заработную плату лишь определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем

работодателя, по сути, была вынуждена разделить с ответчиком риски, сопутствующие осуществляемой им экономической деятельности, что противоречит существу трудовых отношений.

При указанных обстоятельствах, судом принимается решение об удовлетворении исковых требований и признании трудового договора № 2/291-1/16, заключенного 30 сентября 2016 года между К.Ю.ЭА. и ООО "Главная линия", заключенным на неопределенный срок, а также признании незаконным и подлежащим отмене приказа об увольнении истца на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом суд также учитывает факт увольнения истца в период ее нетрудоспособности, что подтверждено материалами дела.

С учетом изложенного К.Ю.ЭА. подлежит восстановлению на работе в ООО "Главная линия" в должности повара с момента принятия судом настоящего решения.

Вопреки доводам стороны ответчика, судом не установлено обстоятельств, свидетельствующих о пропуске истцом предусмотренного положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока. При этом суд учитывает факт обращения К.Ю.ЭА. в прокуратуру по факту нарушения ее трудовых прав 22 января 2020 года.

Из части второй статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

На основании частей с первой по четвертую статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

С учетом положений вышеуказанной нормы права, а также режима рабочего времени истца (сменный график работы), суд соглашается с расчетом среднедневного (среднечасового) заработка, определенного в справе-расчете ответчика. В связи с чем заработная плата за время вынужденного прогула за период с 01 января 2020 г. по 08 октября 2021 г. составит 610 000 рублей 70 коп.

В силу положений статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина, от уплаты которой истец освобождена в силу закона.

На основании вышеизложенного и руководствуясь статьями 194 - 199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

Исковые требования прокурора города Калуги в интересах К.Ю.ЭА. удовлетворить.

Признать трудовой договор N 2/291-1/16, заключенный 30 сентября 2016 года между К.Ю.ЭБ. и обществом с ограниченной ответственностью "Главная линия", заключенным на неопределенный срок.

Признать незаконным и отменить приказ общества с ограниченной ответственностью "Главная линия" N 2/292-5у от 31 декабря 2019 года об увольнении К.Ю.ЭБ. на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Восстановить К.Ю.ЭБ. на работе в обществе с ограниченной ответственностью "Главная линия" в должности повара с 08 октября 2021 года.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью "Главная линия" в пользу К.Ю.ЭБ. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 610 000 рублей 70 копеек.

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

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью "Главная линия" в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 9 300 рублей.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Калужский областной суд через Калужский районный суд Калужской области в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Мотивированное решение составлено 15 октября 2021 года.