

РОСТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 27 февраля 2020 г. N 33-3254/2020

Судья Полтавцев И.А. Дело N 2-1447/2019

Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда в составе:

председательствующего судьи Щетининой Е.В.,
судей Шамрай М.С., Сидоренко О.В.,
при секретаре К.

с участием прокурора: Кустовой М.Д.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-1447/2019 по иску П. к Администрации г. Зверево о признании незаконными и отмене распоряжений главы администрации об изменении срока действия трудового договора и об увольнении, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, по апелляционной жалобе П. на решение Красносулинского районного суда Ростовской области от 04 декабря 2019 г. Заслушав доклад судьи Шамрай М.С., судебная коллегия

установила:

П. обратилась в суд с иском к Администрации г. Зверево о признании незаконными и отмене распоряжений главы администрации об изменении срока действия трудового договора и об увольнении, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указав в обоснование заявленных требований, что 16 февраля 2018 г. распоряжением главы администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс истец назначена на должность начальника Управления социальной защиты населения Администрации г. Зверево сроком на три месяца. Между ней и Администрацией г. Зверево Ростовской области заключен срочный трудовой договор от 16 февраля 2018 г., сроком на три месяца.

Распоряжением главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 08 мая 2018 г. изменен срок действия трудового договора от 16 февраля 2018 г. по 15 мая 2019 г. Дополнительным соглашением к трудовому договору от 08 мая 2018 г. изменен срок его действия по 15 мая 2019 г.

Распоряжением главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 15 мая 2019 г. продлен срок действия трудового договора по 01 октября 2019 г. Дополнительным соглашением от 15 мая 2019 г. к трудовому договору от 16 февраля 2018 г. изменен срок его действия по 01 октября 2019 г.

Распоряжением главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 30 сентября 2019 г. продлен срок действия трудового договора от 16 февраля 2018 г. по 01 ноября 2019 г. Дополнительным соглашением от 30 сентября 2019 г. к трудовому договору изменен срок его действия по 01 ноября 2019 г.

04 октября 2019 г. истцом получено уведомление о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия, то есть по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Распоряжением главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 30 октября 2019 г. истец уволена 01 ноября 2019 г. в связи с истечением срока действия трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Увольнение с занимаемой должности истец считает незаконным, поскольку действующим законодательством не предусмотрена возможность продления срок действия срочного трудового договора. У истца отсутствовали дисциплинарные взыскания и какие-либо нарушения, служащие основанием утраты доверия к муниципальному служащему.

С учетом уточненных требований, истец просила суд признать незаконными и отменить распоряжение главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 30 сентября 2019 г. об изменении срока действия трудового договора от 16 февраля 2018 г. и распоряжение главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 30 октября 2019 г. об увольнении, признать трудовой договор заключенным с 01 октября 2019 г. на неопределенный срок, взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула с 01 ноября 2019 г. по день восстановления на работе, восстановить в должности начальника УСЗН администрации г. Зверево с 01 ноября 2019 г., взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., а также судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 15 000 руб.

Решением Красносулинского районного суда Ростовской области от 04 декабря 2019 г. в удовлетворении исковых требований П. отказано.

В апелляционной жалобе П. просит решение суда отменить и принять по делу новое решение, которым исковые требования удовлетворить в полном объеме. Заявитель апелляционной жалобы обращает внимание судебной коллегии на то, что действующим трудовым законодательством не предусмотрено продление срочного трудового договора. Ссылается на письмо Федеральной службы по труду и занятости от 08 декабря 2008 г., в соответствии с которым отсутствуют правовые основания для продления срочного трудового договора на новый срок без расторжения прежнего договора. Поскольку трудовой договор от 16 февраля 2018 г. был расторгнут 30 сентября 2019 г. и трудовые отношения продолжились после 01 октября 2019 г. договор приобрел статус заключенного на неопределенный срок. Заявитель апелляционной жалобы полагает, что в данном случае отсутствуют основания для заключения срочного трудового договора. Обращает внимание на решение Зверевской городской Думы от 25 июля 2018 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН, которым исключены основания заключения с Начальником УСЗН срочных трудовых договоров на время исполнения обязанностей Главы Администрации г. Зверево. Соглашения о продлении срочного трудового договора истцом были подписаны ввиду боязни утраты места работы. Также, по мнению заявителя жалобы, ответчиком не соблюдена процедура увольнения, поскольку истец была несвоевременно уведомлена о прекращении трудовых отношений.

Не согласившись с доводами апелляционной жалобы, Администрация г. Зверево представила свои письменные возражения, в которых просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Рассмотрев материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность оспариваемого судебного решения в пределах доводов апелляционной жалобы (статья 327.1 ГПК РФ), выслушав явившихся лиц, заслушав заключение

прокурора отдела прокуратуры области, полагавшего решение законным и обоснованным, судебная коллегия не находит оснований, предусмотренных положениями статьи 330 ГПК РФ, для отмены или изменения решения суда первой инстанции в апелляционном порядке.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок; 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 ч. 1 ст. 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В силу п. 7 ч. 2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Судом первой инстанции установлено и следует из материалов дела, что П. состояла в трудовых отношениях с Администрацией г. Зверево, распоряжением главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 16 февраля 2018 г. истец назначена на должность муниципальной службы - начальником УСЗН администрации г. Зверево сроком на три месяца. Между сторонами заключен срочный трудовой договор от 16 февраля 2018 г. на три месяца.

Из условий подписанного сторонами трудового договора от 16 февраля 2018 г. следует, что он регулирует отношения между работодателем и работником - руководителем Управления социальной защиты населения администрации г. Зверево (учреждения), который приступает к исполнению обязанностей с 16 февраля 2018 г. по 15 мая 2018 г. Руководитель является единоличным исполнительным органом учреждения, осуществляющим самостоятельно руководство деятельностью учреждения в соответствии с законодательством.

Распоряжением главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 08 мая 2018 г. изменен срок действия трудового договора по 15 мая 2019 г. Дополнительным соглашением от 08 мая 2018 г. к трудовому договору изменен срок его действия по 15 мая 2019 г.

Распоряжением главы Администрации г. Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 15 мая 2019 г. продлен срок действия трудового договора по 01 октября 2019 г. Дополнительным соглашением от 15 мая 2019 г. к трудовому договору от 16 февраля 2018 г. изменен срок его действия по 01 октября 2019 г.

Распоряжением главы администрации города Зверево НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 30 сентября 2019 г. продлен срок действия трудового договора по 01 ноября 2019 г. Дополнительным соглашением от 30 сентября 2019 г. к трудовому договору изменен срок его действия по 01 ноября 2019 г.

04 октября 2019 г. истец была уведомлена в соответствии со статьей 79 ТК РФ о том, что заключенный с ней трудовой договор от 16 февраля 2018 г. прекращается 01 ноября 2019 г. в связи с истечением срока его действия, то есть по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Распоряжением главы Администрации г. Звереве НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-лс от 30 октября 2019 г. истец уволена 01 ноября 2019 г. в связи с истечением срока действия трудового договора, на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований П., суд первой инстанции руководствовался положениями ст. ст. 11, 56, 57, 58, 59, 72, 273, 275 ТК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН, ст. 2 Федерального закона от 02 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", ст. 1 Областного закона Ростовской области от 09 октября 2007 г. НОМЕР ОБЕЗЛИЧЕН-ЗС "О реестре муниципальных должностей и Реестре должностей муниципальной службы в Ростовской области" и исходил из того, что правовые основания для заключения с истцом срочного трудового договора у ответчика имелись, как и законные основания для прекращения с истцом трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с истечением срока действия трудового договора), поскольку срочный трудовой договор с истцом был заключен как с руководителем, установленный законом порядок прекращения трудового договора ответчиком соблюден. Достаточные основания для признания трудового договора сторон заключенным на неопределенный срок отсутствуют, увольнение произведено с соблюдением требований трудового законодательства, поскольку указанные в трудовом договоре условия его прекращения наступили, о чем истец был уведомлен надлежащим образом в установленный законом срок.

Судебная коллегия соглашается с такими выводами суда первой инстанции, полагая их основанными на правильном установлении обстоятельств, имеющих значение для рассмотрения настоящего дела и правильном применении норм материального и процессуального права.

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

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, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия соответствует общеправовому принципу стабильности договора. Работник, давая согласие на заключение трудового договора в предусмотренных законодательством случаях на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода.

Расторжение трудового договора производится при наступлении определенного события - истечения установленного срока действия трудового договора. Это обстоятельство не связано с инициативой работодателя и наступает независимо от его воли.

Установлено, что должность истца подпадает под понятие "руководитель", следовательно, в силу положений п. 7 ч. 2 ст. 59 ТК РФ с истцом мог быть заключен срочный трудовой договор по соглашению сторон.

Как следует из материалов дела, заключенный с истцом срочный трудовой договор от 16 февраля 2018 г. был подписан П., при оформлении срочного трудового договора на определенный срок истец согласилась с условиями, изложенными в нем, в том числе со срочным характером работы, знала о прекращении срочного трудового договора по истечении заранее оговоренного периода; договор подписан истцом без замечаний и оговорок.

Последующие дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора также были подписаны П. без замечаний и оговорок. При этом срочный характер трудового договора сохранял свое действие, равно как и сохранялось основание для заключения срочного трудового договора - соглашение сторон.

Таким образом, судебная коллегия приходит к выводу, что правовые основания для признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, у суда первой инстанции отсутствовали.

Судебная коллегия считает, что при разрешении спора судом первой инстанции правильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, правильно применены нормы материального и процессуального права, выводы суда соответствуют установленным по делу обстоятельствам.

Утверждение истца о том, что соглашения о продлении срочного трудового договора она подписывала вынужденно, из-за боязни утраты места работы является необоснованным, поскольку доказательств тому, что заключение срочного трудового договора и дополнительных соглашений не являлось добровольным, под принуждением, стороной истца суду не было представлено.

Следует указать, что исходя из положений ст. 57 ТК РФ условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме, либо оспорены, а срок действия срочного трудового договора согласно положениям той же статьи Трудового кодекса Российской Федерации является одним из условий трудового договора.

В этой связи, неоднократное заключение дополнительных соглашений с истцом относительно срока действия договора не противоречит нормам трудового законодательства.

Ссылка заявителя апелляционной жалобы на письмо Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации от 08 декабря 2008 г. N 2742-6-1 судебной коллегией отклоняется, поскольку данное письмо не обладает юридической силой, подписано начальником Правового управления Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации, не зарегистрировано в Министерстве юстиции в установленном порядке, в связи с чем не может считаться нормативно-правовым актом, подлежащим обязательному применению на территории Российской Федерации. Кроме того, разъяснения в данном письме даны по конкретному обращению.

Доводы апелляционной жалобы о том, что ответчиком была нарушена процедура увольнения, поскольку истец была несвоевременно уведомлена о прекращении трудовых отношений, не основаны на фактических обстоятельствах дела, в связи с чем отклоняются судебной коллегией.

Как предусмотрено ч. 1 ст. 79 ТК РФ 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.

При этом как следует из материалов дела, о прекращении трудового договора с 01 ноября 2019 г. в связи с истечением срока действия истец была уведомлена 04 октября 2019 г., то есть в установленный законом срок.

Поскольку суд не установил факта нарушения трудовых прав истца, то оснований, предусмотренных ст. 237 ТК РФ, для удовлетворения требований о взыскании компенсации морального вреда не имелось, поэтому суд правомерно отказал истцу в удовлетворении данного требования.

Доводы апелляционной жалобы в целом повторяют позицию истца в суде первой инстанции, которым дана оценка в решении суда, направлены на необходимость переоценки фактических обстоятельств по делу, выводов суда не опровергают, представляют собой основанное на личном анализе сложившейся ситуации субъективное мнение самого истца относительно увольнения.

Нарушений норм материального и процессуального права, являющихся в соответствии со ст. 330 ГПК РФ безусловным основанием для отмены решения, судом первой инстанции при рассмотрении дела не допущено.

Руководствуясь статьями 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Красносулинского районного суда Ростовской области от 04 декабря 2019 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу П. - без удовлетворения.

Мотивированное апелляционное определение составлено 04.03.2020 г.