



САРАТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 9 июля 2015 г. по делу N 33-4048

Судья: Пчелинцева М.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда в составе: председательствующего судьи Гладченко А.Н. судей Пантелеева В.М., Филатовой В.Ю., при секретаре Г., с участием прокурора Новичкова Е.А., рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Р. к обществу с ограниченной ответственностью "Риквест-Сервис" о восстановлении на работе, компенсации морального вреда по апелляционной жалобе Р. на решение Кировского районного суда г. Саратова от 16 апреля 2015 года, которым в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Гладченко А.Н., объяснения Р., поддержавшей доводы жалобы, объяснения представителя ООО "Риквест-Сервис" Ф., возражавшего по доводам жалобы, заключение прокурора Новичкова Е.А., полагавшего решение правильным, изучив доводы апелляционной жалобы, исследовав материалы дела, судебная коллегия

установила:

Р. обратилась в суд с иском к ООО "Риквест-Сервис" о восстановлении на работе, компенсации морального вреда.

Требования мотивированы тем, что 14.02.2014 г. между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор сроком с 14.02.2014 г. по 17.02.2014 г. на время отсутствия работника кладовщика-экспедитора А. Дополнительным соглашением от 18.02.2014 г. к трудовому договору истец была принята на должность кладовщика-экспедитора сроком по 03.03.2014 г. Дополнительным соглашением от 03.03.2014 г. Р. была принята на должность старшего кладовщика-экспедитора сроком по 31.12.2014 г. Приказом от 31.12.2014 г. N 145 л/с трудовой договор расторгнут в связи с истечением срока его действия.

01.01.2015 г. истец была принята на производственный участок в г. Волгоград в отдел по сопровождению коммерческих объектов на должность старшего кладовщика-экспедитора.

С 29.12.2014 г. истец состоит на учете в связи с беременностью. В период с 02.02.2015 г. по 10.02.2015 г. она находилась на больничном листе, о чем ответчик был уведомлен. Ею было написано заявление о продлении трудового договора до окончания беременности. Однако приказом от 02.02.2015 г. N 6 л/с трудовой договор расторгнут в связи с истечением срока его действия на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Учитывая изложенное, истец просила суд восстановить ее на работе на производственный участок в г. Волгоград в отдел по сопровождению коммерческих объектов на должность старшего кладовщика-экспедитора, путем продления срока трудового договора до окончания беременности, а также взыскать компенсацию морального вреда в размере 50000 руб.

Рассмотрев заявление, суд постановил приведенное выше решение.

В апелляционной жалобе Р. просит решение суда отменить, в связи с неправильным определением судом обстоятельств, имеющих значение по делу. Приводит доводы, которые были приведены в обоснование исковых требований, относительно незаконного увольнения. Кроме того, приводит довод о том, что уведомления о прекращении трудового договора она не получала и не расписывалась за него.

В возражениях на жалобу прокуратура Кировского района г. Саратова просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Проверив законность и обоснованность решения в соответствии со ст. 327.1 ГПК РФ, исходя из доводов жалобы, судебная коллегия не находит оснований для его отмены.

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.

Согласно 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. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Как следует из материалов дела и установлено судом, 31.12.2014 г. между ООО "Риквест-Сервис" и Р. был заключен срочный трудовой договор N 84/14 на срок с 01.01.2015 г. по 02.02.2015 г., согласно условиям которого истец была принята на должность старшего кладовщика-экспедитора.

Уведомлением от 23.01.2015 г. N 22-1 Р. была уведомлена о том, что срок действия трудового договора N 84/14 от 31.12.2014 г. заканчивается 02.02.2015 г. и разъяснено, что в этот же день договор будет прекращен в связи с окончанием срока действия.

Уведомление о предстоящем увольнении в связи с истечением срока трудового договора было вручено истцу 27.01.2015 г.

Приказом от 02.02.2015 г. N 6 л/с трудовой договор N 89/14 от 31.12.2014 г. с Р. был расторгнут на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

При получении уведомления о расторжении срочного трудового договора, при увольнении 02.02.2015 г. Р. не обращалась к работодателю с письменным заявлением о продлении срока действия трудового договора в связи с беременностью, медицинскую справку о беременности не предоставляла.

При таких обстоятельствах суд пришел к правильному выводу о том, что у работодателя имелись основания для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции. Судом правильно установлены обстоятельства, имеющие значение для дела, правильно применен материальный закон, регулирующий правоотношения сторон, выводы суда подтверждены доказательствами, которым дана надлежащая правовая оценка в их совокупности в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ.

Учитывая, что отсутствуют основания к удовлетворению заявленных требований, то не подлежат удовлетворению и требования о взыскании компенсации морального вреда.

Доводы истца о том, что она не получала уведомление о прекращении трудового договора и в уведомлении не расписывалась, являются несостоятельными, поскольку ничем не подтверждаются и опровергаются имеющимся в деле уведомлением в котором проставлена подпись и расшифровка подписи Р. о его получении (л.д. 79).

Довод жалобы о том, что в обжалуемом решении неправильно указана дата изготовления полного текста решения и дата подписания уведомления об окончании срока действия трудового договора является не объективной, не имеют значения для разрешения дела по существу и не влияют на правильность выводов суда об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований. Кроме того, определением от 28.05.2015 г. указанные истцом опечатки в решении суда исправлены.

Иные доводы апелляционной жалобы на решение суда сводятся к переоценке доказательств, они были предметом рассмотрения суда первой инстанции и им дана надлежащая правовая оценка на основании имеющихся в материалах дела доказательств в их совокупности.

При таких обстоятельствах оснований к отмене решения суда первой инстанции не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 327.1, 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Кировского районного суда г. Саратова от 16 апреля 2015 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Р. - без удовлетворения.