

РЕШЕНИЕ

Приморский районный суд Санкт-Петербурга в составе:

председательствующего судьи Феодориди Н.К.,

при секретаре ФИО4,

С участием прокурора ФИО5,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО2 к Акционерному обществу «Научно-Исследовательский Проектно-Конструкторский и технологический Аккумуляторный Институт «Источник» о признании трудового договора бессрочным, восстановлении на работе, аннулировании приказа об увольнении, записи в трудовой книжке, взыскании компенсации заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов,

У С Т А Н О В И Л:

ФИО2 обратилась в суд с иском к акционерному обществу «Научно-Исследовательский Проектно-Конструкторский и технологический Аккумуляторный Институт «Источник» (далее – АО «НИАИ «Источник»), в котором, с учетом уточнения заявленных требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила признать трудовой договор от ДД.ММ.ГГГГ с АО «НИАИ «Источник» заключенным на неопределенный срок; восстановить её на работе в АО «НИАИ «Источник» в должности главного экономиста с ДД.ММ.ГГГГ; обязать ответчика аннулировать приказ №-к/10 от ДД.ММ.ГГГГ о прекращении (расторжении) трудового договора; обязать аннулировать запись в трудовой книжке от ДД.ММ.ГГГГ; взыскать утраченный заработок за время вынужденного прогула за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в сумме 1544471 руб. 67 коп.; взыскать компенсацию морального вреда в размере 100000 рублей; взыскать расходы на юридические услуги в размере 155000 рублей.

В обоснование иска истец указала, что осуществляла трудовую деятельность у ответчика в период с 2013 года по 2017 год и с 2019 года по настоящее время. Во время осуществления трудовой деятельности истца ежегодно перезаключались типовые срочные договоры без изменения функции работы. Последний такой договор № был заключен с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ

Согласно трудовому договору, истец получала заработную плату в размере 115000 рублей.

ДД.ММ.ГГГГ истец получила уведомление о прекращении действующего договора.

ДД.ММ.ГГГГ истца в устной форме уведомили, что договор с ней перезаключаться не будет, истец будет уволена в связи с окончанием срока договора.

Полагая своё право нарушенным, истец обратилась в суд с настоящим иском.

В судебном заседании истец ФИО2 и ее представитель ФИО6, действующий по доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, заявленные требования поддержали.

Представитель ответчика ФИО7, действуя по доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, исковые требования не признала, представила письменные возражения по иску. Из письменных возражений следует, что АО «НИАИ «Источник» распоряжением Правительства РФ от ДД.ММ.ГГГГ №-р внесено в перечень стратегических предприятий, так как специфическая продукция ответчика является комплектующими изделиями для вооружения и военной техники, и применяется в Космических войсках, войсках Минобороны, МВД, МЧС, ФСБ, ГРУ, системах бесперебойного питания промышленных и военных объектов, космических аппаратах и станциях. Учитывая специфику деятельности предприятия, зависящей от действующего законодательства о порядке размещения государственного заказа, на основании личного заявления ФИО2, ДД.ММ.ГГГГ с ней был заключен срочный трудовой договор на срок до ДД.ММ.ГГГГ. Заключение

предприятием срочных трудовых договоров производится в связи с временным (на срок до одного года) расширением производства, после получения государственного оборонного заказа и утверждения производственного плана на следующий год, что соответствует статье 3 Федерального закона №275-ФЗ «О государственном оборонном заказе». Окончание сроков действия госконтрактов совпало с истечением сроков трудовых договоров с работниками, в том числе, с ФИО2, трудовой договор с ней был прекращен в связи с истечением срока его действия, работник уволен по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. О предстоящем расторжении трудового договора ФИО2 была надлежащим образом уведомлена, в день увольнения ознакомилась с приказом об увольнении, ФИО2 выдан расчет и трудовая книжка. Требования статей 79, 84.1, 140 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем были соблюдены. В настоящее время вакансии на предприятии отсутствуют, в связи с чем, восстановление истицы в прежней должности невозможно.

Выслушав истца, представителя истца, представителя ответчика, с учетом мнения прокурора, полагавшего, что требования являются обоснованными и подлежат удовлетворению, изучив письменные материалы дела, оценив представленные доказательства в их совокупности по правилам статей 56, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд приходит к следующему выводу.

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).

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).

Перечень конкретных случаев, в которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, предусмотрен частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Одним из таких случаев является заключение срочного трудового договора для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (абзац шестой части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от ДД.ММ.ГГГГ № «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 ДД.ММ.ГГГГ № «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.

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.

Из материалов дела следует, что Решением внеочередного Общего собрания акционеров АО «НИАИ «Источник» от ДД.ММ.ГГГГ (протокол №) утвержден Устав Акционерного общества «Научно-исследовательский проектно-конструкторский и технологический аккумуляторный институт «Источник» (далее – Общество, Институт).

Согласно пункту 2.1. Устава Общество создано в целях выполнения работ и оказания услуг в интересах производителей и потребителей химических источников тока, отвечающих как реальному, так и потенциальному спросу внутреннего и внешнего рынков, жестко соответствующих требованиям Заказчика, обеспечивающих получение Обществом прибыли, высокого и справедливого уровня благосостояния его сотрудников.

Для достижения целей, указанных в пункте 2.1 Устава, Общество осуществляет в установленном законодательством Российской Федерации порядке деятельность, в том числе: проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в области химических источников тока (пункт 2.3.1); разработка, производство, испытания, установка, монтаж, техническое обслуживание, ремонт, утилизация и реализация химических источников тока и их составных частей всех электрохимических частей, выпуск опытных и серийных партий химических источников тока, а также батарей на их основе, в том числе, по государственным заказам, заказам военных и космических ведомств (пункт 2.3.2); осуществление комплекса работ (от научной разработки до подготовки технической документации для серийного производства и

выпуска опытных образцов) по созданию новых конструкций и типов никель-железных, никель-кадмиевых, никель-водородных, никель-металл-гибридных, свинцово-кислотных, серебряно-цинковых аккумуляторов и батарей на их основе, литиевых элементов, аккумуляторов и батарей, водо-активируемых источников тока и других электрохимических систем различных конструкций и назначений, а также батарей на их основе (пункт 2.3.3); разработка технологий производства химических источников тока, методов контроля качества, систем обеспечения функционирования, а также технологии утилизации отработанных аккумуляторов и батарей (пункт 2.3.4); проведение маркетинговых исследований в области химических источников тока и формирование стратегического плана Общества в части номенклатуры разрабатываемых и внедряемых изделий (пункт 2.3.5); изготовление на базе опытного производства наукоёмких изделий (элементы, аккумуляторы, батареи) (пункт ДД.ММ.ГГГГ).

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ №-Р «Об утверждении перечня стратегических организаций, а также федеральных органов исполнительной власти, обеспечивающих реализацию единой государственной политики в отраслях экономики, в которых осуществляют деятельность эти организации» Институт является стратегической организацией (пункт 328).

Судом установлено, что ФИО2 была принята на работу в АО «НИАИ «Источник» на должность главного экономиста, с ней ДД.ММ.ГГГГ заключен срочный трудовой договор № (далее – трудовой договор от ДД.ММ.ГГГГ).

Согласно пунктам 4.1 и 4.2 трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор заключен на срок с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ Обстоятельством, послужившим основанием для заключения срочного трудового договора, является проведение работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг: выполнение ГОЗ 2020 г. (пункт 3.2. трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ)

ДД.ММ.ГГГГ работодателем в адрес истца ФИО2 направлено уведомление о том, что срок заключенного с ней трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ истекает ДД.ММ.ГГГГ, в связи с чем, трудовые отношения с ней будут прекращены ДД.ММ.ГГГГ Указанное уведомление получено истцом ДД.ММ.ГГГГ (том 1 л.д.28).

Приказом руководителя АО «НИАИ «Источник» от ДД.ММ.ГГГГ №-к/10 трудовой договор с ФИО2 расторгнут и она уволена ДД.ММ.ГГГГ по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Также из материалов дела усматривается, что истец ФИО2 работала у ответчика по срочным трудовым договорам в должности начальника планово-экономического отдела: с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (трудовой договор №от ДД.ММ.ГГГГ); с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (трудовой договор №); с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (трудовой договор №); с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ (трудовой договор №). Дополнительным соглашением от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору № внесены изменения в наименование отдела, в который принята истец на работу – АУП, и в наименование занимаемой истцом должности – главный экономист.

При рассмотрении дела представитель ответчика утверждал, что заключение срочных трудовых договоров обусловлено спецификой деятельности предприятия, зависящей от действующего законодательства и порядка размещения государственных заказов. В данном случае, окончание сроков действия государственных контрактов на 2020 г. совпало с истечением срока действия срочных трудовых договоров, в том числе и с истцом.

Между тем, как следует из Устава АО «НИАИ «Источник» (том 1 л.д.29-47) и из Выписки из Единого государственного реестра юридических лиц (том 2 л.д. 5-6), Общество создано без ограничения срока его действия, основными целями его деятельности является получение прибыли, для чего, ответчик осуществляет любые виды деятельности, не запрещенные законом. При этом из Устава не следует, что деятельность Общества связана исключительно с выполнением заключенных государственных контрактов на выполнение определенных работ и оказания услуг по оборонному заказу.

Суду представлен договор о выполнении составной части опытно-конструкторской работы, заключенный ДД.ММ.ГГГГ между ПАО «Ракетно-космическая корпорация «Энергия» имени ФИО8ёва (заказчик) и АО «НИАИ «Источник». Пунктом 4.1. договора срок выполнения работы определен с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ. (том 1, л.д.92-115).

Кроме того, в материалы дела представлены заключения по цене на продукцию, подготовленные военными представительствами Министерства обороны Российской Федерации, для оформления долгосрочных договоров на её изготовление в разные периоды: 2023 г., 2021 г., 2021-2024 гг., 2021-2027 гг., 2020-2021 гг. (том 1 л.д.122-152). Изготовителем продукции указано АО «НИАИ «Источник».

Согласно письму АО «Приборостроительный завод «Вибратор» от ДД.ММ.ГГГГ №/СН, направленному в адрес руководителя АО «НИАИ «Источник», в 2021 году для обеспечения государственного оборонного заказа завод планировал запустить в производство батареи аккумуляторные в количестве 40 штук.

Таким образом, из анализа представленных документов следует, что АО «НИАИ «Источник» не создано на определенные периоды или для выполнения заведомо определенной деятельности, осуществляет свою основную деятельность на постоянной основе, имеет долгосрочные контракты, и следовательно, финансирование. Доказательств временного расширения производства ответчиком суду не представлено.

Исходя из содержания заключенных между сторонами трудовых договоров, не следует, что истец принимается на работу в связи с необходимостью исполнения какой-либо определенной работы, обусловленной наличием сделок с контрагентами, ссылок на договоры с контрагентами трудовые договоры с истцом не содержат.

В связи с чем, доводы представителя ответчика о том, что увольнение истца обусловлено истечением срока государственных контрактов на 2020 г., своего подтверждения при рассмотрении дела не нашли. Таким образом, оснований, предусмотренных абзацем 6 части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, для заключения с истцом срочного трудового договора не имелось.

При этом суд учитывает, что ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Судом также установлено, что ФИО2 не входит в число лиц, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, с которыми возможно заключение срочного трудового договора по соглашению сторон.

Ссылку представителя ответчика на то обстоятельство, что ФИО2 выразила согласие на заключение срочного трудового договора с АО «НИАИ «Источник», написав соответствующее заявление (том 1 л.д.26), следовательно, знала о его прекращении по истечении срока, на который он был заключен, суд признает необоснованной, учитывая, что работник является 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 ФИО2, заинтересованной в реализации своего права на труд, стабильной занятости и получении средств к существованию, на заключение трудового договора на условиях, предложенных работодателем. Указанные доводы не свидетельствуют о неправомерности заявленных истцом требований о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок.

При рассмотрении дела судом также учтено, что занимаемая истцом ФИО2 должность начальника планово-экономического отдела, а в последствии главного экономиста, предусмотрена штатным расписанием, выполняемые истцом по должности главного экономиста должностные обязанности не менялись, что подтверждается должностной инструкцией главного экономиста, утвержденной генеральным директором ОАО «НИАИ «Источник» ФИО9 ДД.ММ.ГГГГ

Из представленной в материалы дела должностной инструкции по занимаемой ФИО2 должности также не следует, что осуществление трудовых обязанностей по занимаемой должности главного экономиста связано с какими-либо определенными ограничениями.

В период с 2013 по 2016 годы с ФИО2 ежегодно заключались срочные трудовые договоры для выполнения работы по должности начальника планово-экономического отдела, главного экономиста, что, в соответствии с позицией, изложенной в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ №-П, свидетельствует о бессрочном характере таких отношений, и, тем самым, о нарушении работодателем порядка и оснований заключения срочных трудовых договоров, установленных статьями 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оценивая представленные суду доказательства в их совокупности, анализируя обстоятельства заключения с истцом срочных трудовых договоров, увольнения истца, суд приходит к выводу, что между сторонами заключен срочный трудовой договор без наличия к тому предусмотренных законом оснований, в связи с чем, заключенный между сторонами ДД.ММ.ГГГГ срочный трудовой договор № является заключенным на неопределенный срок, а приказ №-к/10 от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении ФИО2 по истечении срока его действия – незаконным, а потому в силу статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, истец подлежит восстановлению на работе.

Соответственно, подлежит удовлетворению производное требование истца о внесении в трудовую книжку записи о признании незаконной записи об увольнении в соответствии с пунктом 12 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденным Приказом Минтруда России от ДД.ММ.ГГГГ №н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (Зарегистрировано в Минюсте России ДД.ММ.ГГГГ №).

Согласно абзацу 2 статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Это положение закона согласуется с частью 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, в силу которой в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными 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.

Поскольку судом удовлетворено требование истца о восстановлении на работе, то в соответствии со статьей 234, частью 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации с ответчика в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула продолжительностью 277 рабочих дней за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 1544471 руб.67 коп., исходя из расчета: сумма выплат работнику за расчетный период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ - 1354898,46 руб. / 243 рабочих дня в расчетном периоде = 5575,71 руб. (среднедневной заработок) x 277 дней = 1544471,67 рублей.

Нарушение трудовых прав истца является основанием для взыскания в его пользу компенсации морального вреда по правилам статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно части 1 статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя,

возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (часть 2 статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ № «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии со статьей 237 названного Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. 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.

Аналогичные критерии определения размера компенсации морального вреда содержатся и в пункте 8 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ № «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

При определении размера компенсации морального вреда, подлежащего взысканию в пользу истца, суд принимает во внимание конкретные обстоятельства дела, характер и степень допущенных ответчиком нарушений трудовых прав истца, выразившихся в необоснованном увольнении с работы, требования разумности и справедливости, и полагает правильным определить размер компенсации в сумме 20000 рублей.

Истцом также заявлены требования о возмещении расходов на оплату услуг представителя в размере 155000 рублей.

В соответствии со статьей 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны и расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

В ходе рассмотрения дела представительство истца осуществлял сотрудник ООО «ЮК «Протэкт», что подтверждается договором возмездного оказания юридических услуг № от ДД.ММ.ГГГГ и доверенностью от ДД.ММ.ГГГГ (том 1 л.д.61,186).

Согласно пункту 4.1. названного договора, стоимость оказанных услуг составила 155000 рублей. Уплата ФИО2денежной суммы в указанном размере подтверждается кассовым чеком от ДД.ММ.ГГГГ (том 1 л.д.194).

Учитывая правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации, изложенную в Определении №-О-О от ДД.ММ.ГГГГ, суд, с учетом принципов разумности и справедливости, объема оказанной представителем истца помощи (подготовку искового заявления и предъявления его в суд, подготовку заявлений об уточнении требования, письменных возражений по объяснениям ответчика, участие представителя истца в судебных заседаниях по делу), сложности рассмотренного дела, длительности его рассмотрения и объема представленных доказательств, полагает правильным взыскать с ответчика в пользу истца расходы на оплату услуг представителя в сумме 40000 рублей. Заявленная истцом ко взысканию сумма 155000 рублей, по мнению суда, является завышенной. Поэтому требования истца о взыскании расходов на оплату услуг представителя на сумму 115000 рублей удовлетворению не подлежат.

По правилам статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 1 статьи 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации в доход бюджета Санкт-Петербурга с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере 15922 руб.36 коп.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 12, 56, 67, 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования удовлетворить.

Признать бессрочным трудовой договор от ДД.ММ.ГГГГ, заключенный между Акционерным обществом «Научно-Исследовательский Проектно-Конструкторский и технологический Аккумуляторный Институт «Источник» и ФИО2.

Восстановить ФИО2 в должности главного экономиста в Акционерном обществе «Научно-Исследовательский Проектно-Конструкторский и технологический Аккумуляторный Институт «Источник» с ДД.ММ.ГГГГ.

Аннулировать приказ №-к/10 от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении ФИО2, запись № от ДД.ММ.ГГГГ в трудовой книжке ФИО2.

Взыскать с Акционерного общества «Научно-Исследовательский Проектно-Конструкторский и технологический Аккумуляторный Институт «Источник» в пользу ФИО2 заработную плату за время вынужденного прогула в размере 1 544 471 руб. 67 коп., компенсацию морального вреда в размере 20000 руб., расходы по оплате юридических услуг в размере 40000 руб., а всего 1604471 руб. 67 коп.

Взыскать с Акционерного общества «Научно-Исследовательский Проектно-Конструкторский и технологический Аккумуляторный Институт «Источник» в доход государства государственную пошлину в размере 15922 руб. 36 коп.

Решение может быть обжаловано в Санкт-Петербургский городской суд в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Приморский районный суд Санкт-Петербурга.

Судья: