

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

11 декабря 2025 года г. Уфа
Советский районный суд города Уфы Республики Башкортостан в составе
председательствующего судьи Тиняковой Т.А.
при секретаре Рудных О.Р.,
с участием истца, представителя истца по устному ходатайству Сидорова Ю.Б.,
представителя ответчика Булатовой О.Г.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску А. А. Ч. к ООО
«Ферсол Сервис» об изменении даты расторжения трудового договора, взыскании
заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

А. А.Ч. обратился в суд с вышеуказанным иском, мотивируя тем, что с < дата > по < дата > истец работал в ООО «Ферсол Сервис» в должности руководителя участка строительных работ категории 1. Отдел АСС268401, что подтверждается срочным трудовым договором от < дата > № АА-130924, сведениями о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем ф. СТД-Р.

Согласно пункта 1.1 договора, работник принимается на работу на условиях срочного трудового договора в соответствии с абзацем 8 части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой: на время выполнения работы по наряд-заказу ... в части установленной в Запросе на ... для компании ООО «Каскад Инжиниринг».

Пунктом 1.7 договора установлены начало работы - < дата > Дата окончания трудового договора - дата окончания объема работы. Ожидаемый срок выполнения объема работы - < дата > (может быть продлен или досрочно прекращен клиентом).

Заработная плата включает в себя следующие начисления за полностью отработанное рабочее время в соответствии с графиком работы: часовая тарифная ставка в размере 392,42 руб. до удержания НДФЛ за полностью отработанный час в соответствии с графиком работы, применяемый к заработной плате районный коэффициент - 1,8, процентная надбавка 80% за работу в неблагоприятных климатических условиях (за стаж работы в район Крайнего Севера), надбавка за вахтовый метод работы 2500 руб. (сумма превышающая 700 руб. в день облагается НДФЛ согласно законодательству РФ), оплата за день в пути 3139,36 руб. до удержания НДФЛ, но не более чем 2 дня до места выполнения работы! обратно (раздел 7 трудового договора).

Работнику устанавливается вахтовый режим работы в соответствии с графиком ват (35 рабочих дней/35 нерабочих дней), шестидневная рабочая неделя: с понедельника по субботу, воскресенье - выходной день. Продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 10 часов (пункты 4.1,4.2 трудового договора).

< дата > Работодатель направил уведомление о прекращении трудового договора < дата > по основанию - истечение срока трудового договора, п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом от < дата > ...у001 Истец был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

< дата > Истец обратился с жалобой на действия Ответчика в Государственную инспекцию труда в Р. Б..

Письмом от 22.04.2025г. исх. ...-ОБ/Ю-1551-ОБ/3152 Государственная инспекция труда в Р. Б. сообщила Истцу о направлении обращения по территориальности в государственную инспекцию труда в

По состоянию на < дата > ответ из Государственной инспекции труда в ... не поступил.

Считает увольнение до окончания срока действия трудового договора незаконным.

С учетом изложенного, истец просит признать незаконным приказ (распоряжение) генерального директора ООО «Ферсол Сервис» от < дата > ...у001 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) с А.А.Ч. на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации; изменить дату расторжения трудового договора с < дата > на < дата >; взыскать с ООО «Ферсол Сервис» в пользу А.А.Ч. средний заработок за время вынужденного прогула; компенсацию морального вреда в связи с незаконным увольнением в сумме 50 000 руб.

В судебном заседании истец А.А.Ч. исковые требования поддержал по доводам, изложенным в иске, просил удовлетворить.

Представитель ответчика ООО «Ферсол Сервис» в судебном заседании требования истца считает не обоснованными и не подлежащими удовлетворению, истцом пропущен срок исковой давности.

Представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, Государственной инспекции труда в Р. Б. в судебное заседание не явился, о дате, времени и месте рассмотрения гражданского дела извещен своевременно и надлежащим образом, о причинах неявки суду не сообщил.

Суд, руководствуясь ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в отсутствие ответчика.

Выслушав стороны, исследовав материалы дела, оценив, согласно ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, относимость, допустимость, достоверность каждого из представленных доказательств в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель (ч. 1 ст. 20 ТК РФ).

По общему правилу, установленному ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

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).

Частью 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что 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); дата 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 третий, четвертый части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Судом установлено и следует из материалов дела, что < дата > между ООО «Ферсол Сервис» и А.А.Ч. был заключен трудовой договор № АА-130924, в соответствии с которым А.А.Ч. был принят на работу на должность руководитель участка строительных работ категории 1. Отдел АСС268401.

Согласно пункта 1.1 договора, работник принимается на работу на условиях срочного трудового договора в соответствии с абзацем 8 части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой: на время выполнения работы по наряд-заказу ... в части установленной в Запросе ... для компании ООО «Каскад Инжиниринг».

Пунктом 1.7 договора установлены начало работы - < дата > Дата окончания трудового договора - дата окончания объема работы. Ожидаемый срок выполнения объема работы - < дата > (может быть продлен или досрочно прекращен клиентом).

Заработная плата включает в себя следующие начисления за полностью отработанное рабочее время в соответствии с графиком работы: часовая тарифная ставка в размере 392,42 руб. до удержания НДФЛ за полностью отработанный час в соответствии с графиком работы, применяемый к заработной плате районный коэффициент - 1,8, процентная надбавка 80% за работу в неблагоприятных климатических условиях (за стаж работы в район Крайнего Севера), надбавка за вахтовый метод работы 2500 руб. (сумма превышающая 700 руб. в день облагается НДФЛ согласно законодательству РФ), оплата за день в пути 3139,36 руб. до удержания НДФЛ, но не более чем 2 дня до места выполнения работы! обратно (раздел 7 трудового договора).

Работнику устанавливается вахтовый режим работы в соответствии с графиком ват (35 рабочих дней/35 нерабочих дней), шестидневная рабочая неделя: с понедельника по субботу, воскресенье - выходной день. Продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 10 часов (пункты 4.1, 4.2 трудового договора).

< дата > Работодатель направил уведомление о прекращении трудового договора < дата > по основанию - истечение срока трудового договора, п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом от < дата > ...у001 трудовой договор с А. А.Ч. расторгнут на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, истец уволен с < дата >.

Принцип свободы труда предполагает не только свободное (по усмотрению работника) вступление в трудовые правоотношения посредством заключения трудового договора, но и свободное их прекращение (расторжение трудового договора).

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Частями 1 и 2 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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 выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

В ходе рассмотрения дела представитель ответчика пояснил суду, что трудовой договор был расторгнут с истцом < дата >, поскольку работы на объекте были досрочно завершены.

При этом доказательств завершения данных работ ответчиком представлено не было.

Кроме того, представитель ответчика в судебном заседании не отрицала того факта, что часть работников, продолжали работать на данном объекте и были уволены позднее, чем истец, при этом ссылаясь на отсутствие систематического сокращения штата сотрудников, впоследствии филиал в данном регионе закрылся.

При таких обстоятельствах, учитывая, что доказательств фактического завершения работ суду не представлено, суд приходит к выводу об обоснованности требований истца об изменении даты расторжения трудового договора с < дата > на < дата >.

Частью 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В соответствии с требованиями 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, в том числе, незаконного увольнения.

Общие требования относительно исчисления средней заработной платы установлены статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с частями 1 - 3, 7 которой 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. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Соответствующие нормы содержатся в пункте 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от < дата > ..., подпунктами «а», «н» и «о» которого к числу выплат, учитываемых для расчета среднего заработка, отнесены заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время; премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда; другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

В соответствии с пунктом 3 Положения для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

В силу пункта 4 указанного Положения расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы 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. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Согласно подпунктам «а» и «б» пункта 5 Положения при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если: за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления

ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации; работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам.

В соответствии с пунктом 9 Положения «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 расчет среднего заработка при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула производится путем умножения среднего заработка на количество рабочих дней, пропущенных в связи с вынужденным прогулом. Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

Учитывая, что период вынужденного прогула истца определен с 08.04.2025 г. по 31.07.2025 г., суд приходит к выводу, что взысканию в пользу истца подлежит заработная плата за время вынужденного прогула в размере 919127,52 руб. с учетом представленных ответчиком расчетных листов истца.

Согласно ст.237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Согласно ч. 1 ст. 237 ТК РФ, разъяснений, содержащимся в абз. 2 п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», суд 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. 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.

Принимая во внимание, что в ходе судебного разбирательства нашло подтверждение нарушение работодателем прав работника, уволенного с нарушением процедуры, доказаны обстоятельства причинения нравственных страданий и эмоциональных переживаний лицу, лишенному своего рабочего времени, оплаты за труд в связи с вынужденным прогулом, что для работника безусловно выражается в чувстве тревоги, социальной изоляции от трудового коллектива, неуверенности в завтрашнем дне. Причинение нравственных страданий и эмоциональных переживаний можно было избежать при соблюдении трудовых прав работника. С учетом изложенного, размер взыскиваемой в порядке ст. 237 ТК РФ компенсации морального вреда суд считает необходимым взыскать в размере 10000 руб. 00 коп.

Рассматривая заявленное стороной ответчика ходатайство о пропуске истцом срока исковой давности для обращения в суд, суд исходит из следующего.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы

Пунктом 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от < дата > N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Судом установлено, что < дата > истец обращался в Государственную инспекцию труда Республики Башкортостан с жалобой на действия ответчика.

Таким образом, срок пропущен истцом по уважительным причинам в связи с желанием урегулировать возникший спор, о чем свидетельствует его обращение в Государственную инспекцию труда Республики Башкортостан.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в федеральный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

Согласно п. 8 ч. 1 ст. 333.20 Налогового кодекса РФ по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, мировыми судьями, государственная пошлина уплачивается с учетом следующих особенностей: в случае, если истец освобожден от уплаты государственной пошлины в соответствии с настоящей главой, государственная пошлина уплачивается ответчиком (если он не освобожден от уплаты государственной пошлины) пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований.

Из п. 4 ч. 2 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ следует, что от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, с учетом положений пункта 3 настоящей статьи освобождаются истцы - по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.

Поскольку истец освобожден от уплаты государственной пошлины, с ООО «Ферсол Сервис» подлежит взысканию государственная пошлина в доход местного бюджета в размере 23 383 руб.

Руководствуясь ст. ст. 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

РЕШИЛ:

исковые требования А.А. Ч. к ООО «Ферсол Сервис» об изменении даты расторжения трудового договора, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворить частично.

Признать приказ ООО «Ферсол Сервис» ...у001 от < дата > о прекращении трудового договора с работником А.А. Ч. незаконным и отменить.

Изменить дату расторжения трудового договора с < дата > на < дата >.

Взыскать с ООО «Ферсол Сервис» (...) в пользу А. А. Ч. (...) средний заработок за время вынужденного прогула с < дата > по < дата > в размере 919127,52 руб., компенсацию морального вреда в размере 10000 руб.

Взыскать с ООО «Ферсол Сервис» (...) государственную пошлину в размере 23383 руб. в доход местного бюджета.

Решение может быть обжаловано в Верховный Суд Республики Башкортостан, путем подачи апелляционной жалобы в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме, через Советский районный суд г. Уфы Республики Башкортостан.

Судья Т.А. Тинякова

Решение суда в окончательной форме изготовлено 25 декабря 2025 года.