

БАСМАННЫЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА МОСКВЫ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 29 марта 2019 г. по делу N

Басманный районный суд адрес в составе председательствующего судьи фио, при секретаре

фио, с участием прокурора фио, истца, представителя истца, представителей ответчика, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску фио, фио к адрес "****" о признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконными, отмене приказов, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, обязанности внести изменения в трудовой договор, обязанности заключить трудовой договор, установить доплату за выполнение дополнительной работы, признании незаконными действия по не предложению вакантных должностей, признании незаконным отказа в переводе на вакантную должность, обязанности перевести на вакантную должность, признании незаконным одностороннее изменение условий трудового договора, признании незаконным исключение из штатного расписания должностей и внесение изменений в штатное расписание, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда,

установил:

фио обратился в суд с иском к адрес "****" о признании увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконными, отмене приказов от дата N 36-к, от дата N 341-к, обязанности внести изменения в трудовой договор, установить доплату за выполнение дополнительной работы и надбавку за выслугу лет, признании незаконным одностороннее изменение условий трудового договора, признании незаконными действия по не предложению вакантных должностей, признании незаконным отказа в переводе на вакантную должность, обязанности перевести на вакантную должность менеджера по персоналу, признании незаконным исключение из штатного расписания должностей дизайнера, заведующего культурно-массового отдела, художника-фотографа, компенсации морального вреда, указав, что работал в организации ответчика с дата, с дата в должности художника-фотографа, был незаконно привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора, а дата незаконно уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при том, что никаких нарушений трудовой дисциплины и служебных обязанностей не допускал. Кроме того, был уведомлен работодателем об изменении условий трудового договора в связи с переходом на новую систему оплаты труда от

дата, согласно которым произошло существенное изменение условий договора и снята дополнительная оплата в размере сумма, ранее установленная за выполнение дополнительных трудовых функций, а выплаты за эффективность и качество труда переведены в бальную систему, при том, что объем трудовых функций не изменился. В случае несогласия был предупрежден работодателем о возможном увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Впоследствии был уведомлен о предстоящем сокращении занимаемой им должности. Вместе с тем вакантные должности не предложены. дата обратился к работодателю с просьбой о переводе его на вакантную должность менеджера по персоналу, однако в таком переводе ему было необоснованно отказано. Под давлением руководителя и угрозой увольнения вынужден был подписать дополнительное соглашение к трудовому договору при значительном снижении размера оплаты труда.

Незаконными действиями ответчика нарушены его трудовые права и причинены нравственные страдания.

фио обратилась в суд с иском к ответчику об обязанности заключить трудовой договор на выполнение должностных обязанностей уборщика служебных помещений на условиях определенных дополнительным соглашением к трудовому договору от дата с заработной платой сумма, признании незаконным одностороннее изменение условий трудового договора, признании незаконным приказа от дата о внесении изменений в штатное расписание в части сокращения должности уборщика служебных помещений, взыскании заработной платы за отстранение от выполнения обязанностей с дата по дата, признании незаконным привлечение к дисциплинарной ответственности в виде выговора и отмене приказа о дисциплинарном взыскании от дата № 66-к в виде выговора, компенсации морального вреда, указав, что работала в организации ответчика в должности дежурного, дополнительным соглашением к трудовому договору от дата на нее была возложена дополнительная функция по уборке служебных помещений, за выполнение которой установлена надбавка в размере сумма Однако впоследствии с дата были необоснованно сняты обязанности по уборке помещений. В заключении трудового договора по должности уборщика служебных помещений также незаконно отказано. Кроме того, никаких нарушений трудовых обязанностей и трудовой дисциплины не допускала, однако была незаконно привлечена работодателем к дисциплинарной ответственности. дата уволена с должности дежурного в связи с сокращением должности по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия, вместе с тем в период с 01.06. по дата вынужденно не могла исполнять функции уборщика помещений из-за необоснованного отказа в оплате выполнения дополнительных обязанностей.

Истец фио и представитель истца фио в судебное заседание явился, исковые требования поддержал.

Представители ответчика адрес "ДК ****" в судебное заседание явились, возражали против удовлетворения исковых требований по доводам письменных возражений.

Суд, выслушав объяснения сторон, допросив свидетелей, изучив материалы дела и представленные доказательства, выслушав заключение прокурора, полагавшей исковые требования необоснованными, считает, что иск удовлетворению не подлежит по следующим основаниям.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину.

В силу п. 5 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых

обязанностей.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от дата N 2, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 63) отмечено: "При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания".

В соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом

работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

В силу ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Согласно ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Согласно п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от дата, в соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Таким образом, из смысла приведенных выше норм действующего трудового законодательства следует, что право определять численность и штат работников принадлежит работодателю.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34 часть 1; статья 35 часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения: преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией; одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении, осуществляемым работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до увольнения, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (вакантная должность), причем перевод на эту работу возможен лишь с письменного согласия работника (часть первая статьи 179, части первая и вторая статьи 180, часть третья статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

При этом работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у работодателя в данной местности работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Согласно ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В силу ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В силу ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

При разрешении спора установлено, что фио работала в организации ответчика на основании трудового договора от дата в должности заведующей костюмерной на 0,5 ставки.

В соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору от дата фио переведена на должность дежурного и ей установлен должностной оклад в размере сумма в месяц, компенсационная выплата в размере сумма за большую интенсивность и работу в ночное время по уборке служебных помещений, надбавка в размере сумма за уборку служебных помещений.

дата фио уведомлена работодателем о предстоящем сокращении занимаемой ею должности дежурного и одновременно предложены вакантные должности.

Не доверять показаниям свидетелей у суда оснований не имеется, поскольку они были предупреждены об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, дали последовательные, подробные показания, которые согласуются как между собой, так и с письменными доказательствами.

Статья 12 ГПК РФ устанавливает, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон. В связи с чем, положения статей 56, 57 Кодекса возлагают на каждую сторону обязанность доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Оценив собранные по делу доказательства, суд считает, что у работодателя имелись основания к привлечению истца фио к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора и увольнения, а также к прекращению с истцом трудовых отношений п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также к привлечению истца фио к дисциплинарной ответственности в виде выговора, поскольку в материалах дела нашли свое подтверждение обстоятельства совершения работниками нарушений, явившихся поводом к дисциплинарным взысканиям и увольнению

фио по вышеуказанному основанию, доказательств в опровержение этих обстоятельств суду не представлено. Порядок применения к работникам дисциплинарных взысканий, установленный

ст. 193 Трудового кодекса РФ, работодателем соблюден. В частности, во всех рассматриваемых случаях до применения дисциплинарного взыскания работодателем затребованы у истцов письменные объяснения; дисциплинарные взыскания наложены не позднее одного месяца со дня обнаружения проступков; за каждый дисциплинарный проступок объявлено только одно дисциплинарное взыскание. Приказы о применении дисциплинарных взысканий предъявлены истцам для ознакомления под роспись.

Допущенные истцом фио вновь нарушения трудовой дисциплины, учитывая то, что ранее наложенные на истца дисциплинарные взыскания не были сняты или погашены, позволяли работодателю принять решение о применении в отношении истца дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основаниям, предусмотренным п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Утверждения истцов о том, что никаких нарушений трудовых обязанностей, которые могли бы стать поводом к увольнению и привлечению к дисциплинарной ответственности, ими не

совершалось, не соответствуют действительности, являются необоснованными и опровергаются материалами дела.

Для участия в Московском культурном форуме в период дата дата фио руководством адрес "ДК ****" не направлялся, согласование возможности отсутствия истца на работе работодателем, а также соблюдение истцом Правил внутреннего трудового распорядка, не подтверждены.

Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации ответчика, не предусматривают возможности отсутствия работника на рабочем месте без уведомления работодателя в установленное рабочее время, а также произвольного понимания режима рабочего времени.

Кроме того, судом при рассмотрении дела проверена соразмерность наложенных на истцов дисциплинарных взысканий тяжести совершенных им проступков, а также соблюдение работодателем при наложении взысканий таких принципов как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Нарушений положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса РФ судом не установлено.

При таких обстоятельствах суд считает, что требования истцов о признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора и увольнения незаконными, а также требования фио о восстановлении на работе, удовлетворению не подлежат.

В силу ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

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.

Таким образом, законодатель связывает возможность выплаты работнику среднего заработка за время вынужденного прогула только при условии признания увольнения незаконным.

Однако в данном случае нарушений закона в действиях ответчика при увольнении истца не установлено.

Не подлежат удовлетворению и требования истцов о признании незаконным исключение из штатного расписания должностей и внесение изменений в штатное расписание, поскольку утверждения истцов о том, что сокращение должностей нецелесообразно, не может быть признано обоснованным, так как решение о сокращении должностей, изменения в штате сотрудников является исключительной компетенцией работодателя, суд не вправе входить в обсуждение вопроса целесообразности либо нецелесообразности сокращения штата. Суд не вправе вмешиваться в организационно-хозяйственные функции организации, задачами суда является проверка основания и соблюдение установленного трудовым законодательством порядка увольнения. Факт исключения должностей из штатного расписания подтверждается представленными ответчиком штатными расписания и приказами о внесении изменений в штатное расписание.

Кроме того, суд отказывает в удовлетворении и требований истцов об обязанности внести изменения в трудовой договор, обязанности заключить трудовой договор, установить доплату за выполнение дополнительной работы, признании незаконными действия по не предложению вакантных должностей, признании незаконным отказа в переводе на вакантную должность,

обязании перевести на вакантную должность, признании незаконным изменение условий трудовых договоров, взыскании заработной платы, поскольку дополнительные соглашения к трудовым договорам истцами подписаны на предложенных работодателем условиях, истцы продолжили работать после подписания дополнительных соглашений в новых условиях, не высказали своего отказа продолжения работы, а в силу ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации, изменение работодателем размера оплаты труда работника, оформляется путем заключения между сторонами трудового отношения соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в части оплаты труда, истцы работодателем были уведомлены о предстоящих изменениях условий трудового договора и снятии надбавки истцу фио за выполнение дополнительной работы, право работодателя в одностороннем порядке досрочно отменить поручение о выполнении дополнительной работы либо дополнительного объема работы, равно как и право работника досрочно отказаться от ее выполнения, предусмотрено ч. 4 ст. 60.2 Трудового кодекса РФ, а обязанность работодателя предоставлять работнику дополнительный объем работы и оплачивать его трудовым законодательством не установлена, об отмене указанных выплат истцы уведомлены в установленный законом срок.

Кроме того, истцы уволены из адрес "ДК "***", в трудовых отношениях с ответчиком не состоят, в связи с чем правовых оснований для обяания ответчика внести изменения в трудовой договор и заключить трудовой договор с установлением доплаты за выполнение дополнительных трудовых функций, должностных обязанностей и надбавки за выслугу лет, обязанности перевести на вакантную должность менеджера по персоналу не имеется. Кроме того, с дата данная должность, как отмечено выше, вакантной не является, также истцом фио не представлены доказательства наличия соответствующей квалификации, образования и стажа работы, необходимых для замещения данной должности. Должности дизайнера и заведующего отдела культмассовых мероприятий подлежали сокращению с дата, что следует из приказа от дата N 37-ДК, следовательно, не могли быть предложены фио

Также суд отказывает в удовлетворении требований истцов

о компенсации морального вреда, так как в судебном заседании не нашли своего подтверждения доводы истцов о том, что со стороны ответчика имели место какие-либо неправомерные действия или бездействие как основание, предусмотренное ст. 237 ТК РФ для заявления соответствующих требований и их удовлетворения.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 194 - 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

В удовлетворении исковых требований фио, фио к адрес "***" о признании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконными, отмене приказов, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, обязанности внести изменения в трудовой договор, обязанности заключить трудовой договор, установить доплату за выполнение дополнительной работы, признании незаконными действия по не предложению вакантных должностей, признании незаконным отказа в переводе на вакантную должность, обязанности перевести на вакантную должность, признании незаконным одностороннее изменение условий трудового договора, признании незаконным исключение из штатного расписания должностей и внесение изменений в штатное расписание, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, отказать.

Решение суда может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд

в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме. Апелляционная жалоба подается через Басманный районный суд адрес.