

ДОМОДЕДОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РЕШЕНИЕ от 4 марта 2020 г. по делу N

Резолютивная часть

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

04 марта 2020 года г. Домодедово

Домодедовский городской суд Московской области в составе:

председательствующего М.А. Курочкиной

при секретаре А.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело N по иску В. к ОООо признании увольнения в связи с сокращением, а также приказа от 18.11.2019 N 250-11 незаконными, отмене, восстановлении работника в должности Территориальный управляющий, взыскании неполученного заработка, взыскании задолженности по заработной плате, компенсаций за просрочку выплат, взыскании оплаты за период отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра, компенсации морального вреда,

установил:

В. обратилась в суд к ОООо признании увольнения в связи с сокращением, а также приказа от ДД.ММ.ГГГГ N незаконными, отмене, восстановлении работника в должности Территориальный управляющий, взыскании неполученного заработка, взыскании задолженности по заработной плате, компенсаций за просрочку выплат, взыскании оплаты за период отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра, компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований указала, работала территориальным управляющим ОООс ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ. ДД.ММ.ГГГГ ей было вручено уведомление о сокращении. Полагает, что ей были предложены не все имеющиеся у работодателя вакансии. Полагает, что сокращение являлось фиктивным и было направлено на ее увольнение.

В судебное заседание истец не явилась, доверив ведение дела своему представителю. Представитель истца - Я. исковое заявление поддержала, на требования настаивала. В части увольнения исковые требования поддержала, в части выплаты ответчик произвел частичную выплату, полагала, что ответчик не полностью доплатил истцу, поскольку пеня за указанный период не начислялась и не выплачивалась, однако, истец выполнила все обязанности для получения премии. Увольнение считаем незаконным, так как ответчик должность территориального управляющего разбил на несколько должностей, все они работали в разных кофейнях, не изменилось ни количество посадочных мест, ни объем работы. Градация зависела от того, как долго работник работал в данной организации. Далее ответчик всех работников, за исключением нескольких человек перевел на эти должности, истцу перевод не предлагался, после чего ответчик начал процедуру сокращения, это произошло с целью исключения преимущественного права. Если сравнить должностные инструкции, то истец полностью отвечает двум категориям. О предстоящем сокращении была уведомлена в срок. Было просто желание уволить не совсем удобных работников. Количество кофеин осталось прежним, ввели простой, в данном иске оспаривает, в том числе простой и просят доплатить до средней заработной платы. Пояснила, что истица в октябре не

выходила на работу, она была отправлена в простой с оплатой 2/3. В период простоя истец просит о досрочном увольнении в связи с сокращением, в чем ответчик ей отказывает по не оглашенным причинам. В штатном расписании указано должность территориального управляющего с несколькими окладами. Истец считает, что согласно штатного расписания ей положена заработная плата в размере 129 тысяч рублей, у ответчика несколько должностных инструкций на одну и ту же должность, что в теории трудового права не предусмотрено. В части премии хотелось бы пояснить, что в целом - это право работодателя, в нашем случае на протяжении долгого периода времени от сотрудника по мотивационной программе с корпоративного адреса высылаются письма по выплате премии, до августа истец имела право на премию, а далее работодатель ее отключил от данной почты, не приглашал на семинары, обучения, совещания.

Представители ответчика ООО ...И. и Ш. в судебное заседание явились. Заявленные требования не признали, пояснили что заработную плату истец получила за октябрь 2019 в полном объеме. Приказ о простое был аннулирован на следующий день после издания. В 2019 г. число кофеин существенно сократилось. За данный период было закрыто около 70 кофеин по Москве и <адрес>, работодателем был издан приказ о проведении процедуры сокращения. Иные должности территориальный управляющих на которые ссылается представитель истца также были сокращены. Зарплата была выплачена истцу в полном объеме. Премия не выплачивалась. Выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя. В связи с положением работодателя не начислялась.

Помощник прокурора Шабалина В.А. в своем заключении сделала вывод, что истец работал в ООО в должности территориального управляющего, однако был уволен ДД.ММ.ГГГГ<адрес> в срок уведомил истца о предстоящем сокращении и неоднократно были предложены вакантные должности от которых истица отказывалась, полагаю, что ответчиком не были нарушены права работника, в связи с чем в удовлетворении требований В. следует отказать.

Суд, выслушав явившихся лиц, заключение прокурора, исследовав материалы гражданского дела приходит к следующим выводам.

реализация работодателем одного из своих основных прав - права на расторжение трудовых договоров с работниками (п. 1 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации) должна осуществляться в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя. Реализация им указанных полномочий в сфере управления трудом может повлечь за собой необходимость расторжения трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Предоставление работодателю права расторгнуть трудовой договор по указанному основанию предполагает и возложение на него обязанности по соблюдению определенных законодателем правовых гарантий защиты увольняемого работника от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы.

Согласно правовой позиции изложенной в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 21.12.2006 N 581-О, а также п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, 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. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Исходя из анализа норм трудового законодательства, регулирующих вопросы увольнения работника в связи с сокращением штата и численности работников, для того чтобы применение данного основания увольнения работодателем было правомерным, необходимы одновременно несколько условий:

а) действительное сокращение численности или штата работников организации, что доказывается сравнением прежней и новой численности, штата работников;

б) соблюдено преимущественное право, предусмотренное ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) работодатель предложил работнику имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую должности 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. Он обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

г) работник был письменно под роспись предупрежден за два месяца о его увольнении;

д) работодатель предварительно запросил мнение выборного профсоюзного органа о намечаемом увольнении работника - члена профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

ДД.ММ.ГГГГ В. была принята на должность территориального управляющего в структурное подразделение Операционное управление сети кофеен "Шоколадница" в ООО (Трудовой договор N Г-А0001532 от ДД.ММ.ГГГГ - л.д. 12, приказ о приеме на работу -л.д. 76).

ДД.ММ.ГГГГ Был издан приказ работодателя о мероприятиях по сокращению численности работников (л.д. 78)

ДД.ММ.ГГГГ ей было вручено уведомление о предстоящем сокращении от ДД.ММ.ГГГГ, содержащее также перечень имеющихся вакансий (л.д. 15), а также уведомление о наличии вакансий от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 16). Вакансии предлагались также ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 87).

Работодателем исследовался вопрос о наличии преимущественного права на оставление на работе (протокол комиссии от ДД.ММ.ГГГГ -л.д. 79-80).

ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор расторгнут Приказ от ДД.ММ.ГГГГ N в связи с сокращением штата по п. 2 ч. 1 Ст. 81 ТК РФ (л.д. 88)

ДД.ММ.ГГГГ был издан Приказ Об объявлении простоя по вине работодателя (л.д. 30), который ДД.ММ.ГГГГ аннулирован.

Из анализа представленных в материалы дела документов, в том числе представленного ответчиком Штатного расписания по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ усматривается, что сокращение имело место (л.д. 91-107 и 108-123)

Суд приходит к выводу, что у ответчика имелись основания для увольнения П. по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в том числе в части соблюдения условия о предложении всех свободных вакансий на момент увольнения истца в соответствии с имеющейся у нее квалификацией.

В соответствии со ст. ст. 21 и 22 Трудового кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии с ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В соответствии с ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

Согласно ч. 1 ст. 191 ТК РФ закреплено право работодателя поощрять работников, добросовестно исполняющих свои обязанности, создавая тем самым дополнительный стимул к высокопроизводительному труду, предоставляет работодателю возможность максимально эффективно использовать труд своих работников в целях ведения экономической деятельности.

При этом согласно ст. 129 и ч. 2 ст. 135 ТК РФ премии и другие поощрительные выплаты являются частью заработной платы. Условия, порядок и критерии выплаты премий могут быть отражены в трудовом договоре работника или утверждены в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте (например, в положении об оплате труда, положении о премировании и т.п.).

Условия, порядок и критерии выплаты премии работодатель определяет самостоятельно, на основании локальных нормативных актов организации. Таким образом, если обязанность выплаты работникам премий не установлена локальными нормативно-правовыми актами работодателя, это является его правом, а не обязанностью.

Суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении требования о взыскании невыплаченной премии, поскольку данная выплата не отнесена к числу обязательных, следовательно, работодатель в зависимости от результатов работы определенного лица вправе самостоятельно решать вопрос о поощрении работника.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной

компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Кроме того, ответчиком представлены доказательства перечисления истцу заработной платы, задолженность перед истцом по заработной плате отсутствует. Заработная плата выплачена в соответствии должностным окладом, установленным в штатном расписании. Как усматривается из справки о выплаченной истцу заработной платы, Высочиной выплачена заработная плата, оплачены больничные, выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация при увольнении, компенсация за задержку заработной платы (л.д. 282, 283,284). На основании ст. 22, 132 ТК РФ суд не находит основания для удовлетворения требований о взыскании задолженности по заработной плате, компенсаций за просрочку выплат.

Поскольку судом не установлено нарушения трудовых прав истца, требование истца о компенсации морального вреда истцу не подлежит удовлетворению.

руководствуясь ст. ст. 194 - 198 ГПК РФ, суд

решил:

В удовлетворении В. к ОООо признании увольнения в связи с сокращением, а также приказа от ДД.ММ.ГГГГ N незаконными, отмене, восстановлении работника в должности Территориальный управляющий, взыскании неполученного заработка, взыскании задолженности по заработной плате, компенсаций за просрочку выплат, взыскании оплаты за период отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра, компенсации морального вреда, отказать в полном объеме.

Решение может быть обжаловано в течение месяца со дня его принятия путем подачи апелляционной жалобы в Московский областной суд через Домодедовский городской суд.

Председательствующий судья
М.А.КУРОЧКИНА