

МЕЩАНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА МОСКВЫ

Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ

от 11 февраля 2020 г. по делу N

Мещанский районный суд города Москвы в составе председательствующего судьи Данильчик Ю.С.,

при секретаре Е.,

с участием прокурора Крицкого И.М.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело N по иску К. к о признании незаконными и отмене приказа от 29.07.2019 N ***, приказа от 14.10.2019 N *** об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

К. обратился в суд с иском к о признании незаконным и отмене приказа от 29.07.2019 N *** о сокращении должности, мотивируя свои требования тем, что с 25.07.2011 состоял в должности *** Московского офиса, 29.07.2019 ему вручено уведомление о сокращении занимаемой должности, согласно которому по решению собственника и в целях усовершенствования организационной структуры финансового отдела Московского офиса занимаемая истцом должность будет сокращена и трудовой договор расторгнут 30.09.2019 на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, приказом от 14.10.2019 N *** истец освобожден от замещаемой должности и уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением штата работников организации, однако оснований для прекращения трудовых отношений не имелось, увольнение произведено незаконно, поскольку фактически сокращение штата не имело места, связано с желанием ответчика уволить истца, при проведении мероприятий по сокращению штата в нарушение предусмотренной законом процедуры работодателем не были предложены все имеющиеся у него вакансии, не учтено, что истец являлся членом избирательной комиссии с правом совещательного голоса, в связи с чем в период избирательной кампании не мог быть уволен с работы по инициативе работодателя, кроме того, увольнение истца произведено в период его временной нетрудоспособности, указанное нарушает его трудовые права и причиняет моральный вред. В связи с чем, с учетом неоднократного уточнения исковых требований истец просит суд признать незаконными и отменить приказ от 29.07.2019 N ***, приказ от 14.10.2019 N *** об увольнении, восстановить на работе в прежней должности, взыскать с ответчика заработок за время вынужденного прогула в размере *** руб., компенсацию морального вреда в размере *** руб.

Истец К. в судебном заседании исковые требования поддержал по основаниям иска.

Представитель истца Б. в судебном заседании настаивал на удовлетворении исковых требований с учетом их уточнения.

Представители ответчика С. в судебном заседании возражал против удовлетворения исковых требований по доводам письменных пояснений, приобщенных к материалам дела, ссылаясь на необоснованность иска, соблюдение установленной законом процедуры увольнения в связи с сокращением штата и наличие оснований для расторжения трудового договора.

Выслушав объяснения истца и его представителя, представителя ответчика, исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение прокурора, полагавшего иск не подлежащим удовлетворению, оценив все имеющиеся доказательства в их совокупности, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении заявленных требований по следующим основаниям.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В силу статьи 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

Увольнение по указанному основанию 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 (часть 3 статьи 81).

Расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть 2 статьи 180 ТК РФ).

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В соответствии с п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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.

Согласно п. 29 вышеназванного Постановления 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.

Судом установлено, что К. осуществлял трудовую деятельность в на основании трудового договора от 25.07.2011 N *** и дополнительных соглашений к нему в должности *** в финансовом отделе Московского офиса общества.

Приказом генерального директора от 29.07.2019 N *** в целях осуществления эффективной экономической деятельности общества из штатного расписания общества с 01.10.2019 подлежала исключению должность *** в финансовом отделе Московского офиса в количестве 1 штатной единицы, которую занимал истец.

Факт сокращения штата организации подтвержден представленными суду выписками из штатного расписания, штатных расстановок, из которых видно, что в штатном расписании ответчика должность *** в финансовом отделе Московского офиса общества не сохранилась, новой должности с аналогичными сокращаемой должности истца должностными обязанностями в штатное расписание введено не было, количество штатных единиц в подразделении финансовый отдел и бухгалтерия в целом к 15.10.2019 сократилось с 7,5 до 5,5.

В утвержденном и введенном в действие 15.10.2019 штатном расписании должность *** в финансовом отделе и бухгалтерии Московского офиса общества, занимаемая К., предусмотрена не была.

29.07.2019 К. был уведомлен о сокращении должности, в котором работодатель предупредил истца о том, что занимаемая им должность подлежит сокращению, информировал об отсутствии в организации вакантных должностей. От подписи в указанном уведомлении истец отказался, о чем сотрудниками ответчика 29.07.2019 был составлен соответствующий акт N 5.

В период с 23.09.2019 по 12.10.2019 истец находился на листках нетрудоспособности.

По истечении двухмесячного срока со дня вручения истцу уведомления о предстоящем увольнении, а также окончания периода временной нетрудоспособности приказом от 14.10.2019 N *** К. был уволен с занимаемой должности 14.10.2019 в связи с сокращением штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

С приказом об увольнении от 14.10.2019 N *** К. был ознакомлен под подпись 14.10.2019.

Указанные обстоятельства подтверждаются письменными доказательствами, имеющимися в материалах дела, и ничем не опровергнуты.

Оценивая собранные по делу доказательства, суд приходит к выводу об отсутствии предусмотренных ст. 394 Трудового кодекса РФ оснований для признания увольнения незаконным и восстановления К. на работе, поскольку судом установлено, что сокращение штата имело место, увольнение истца является законным и обоснованным, произведено с соблюдением процедуры увольнения, требования ст. 81 ТК РФ работодателем не нарушены, соблюдены предусмотренные ч. 2 ст. 180 ТК РФ сроки и форма предупреждения работника о предстоящем увольнении, вакантных должностей или работы, соответствующей квалификации истца и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которую истец мог бы выполнять, у ответчика не имелось.

Доводы истца о том, что сокращение штата носило мнимый характер, было вызвано предвзятым к нему личным отношением со стороны работодателя, несостоятельны, опровергаются имеющимися в материалах дела доказательствами, свидетельствующими о том, что сокращение штата являлось реальным, а не фиктивным, направленным на совершенствование деятельности, оптимизацию организационной структуры, в связи с чем требования истца в части признания незаконным приказа от 29.07.2019 *** о сокращении занимаемой должности также удовлетворению не подлежат.

Принятое решение о сокращении штата оформлено приказом от 29.07.2019 N *** и реализовано путем внесения изменений в штатное расписание, сокращения должности истца. При этом суд учитывает, что помимо занимаемой истцом должности *** другим приказом от 31.07.2019 N *** также была исключена должность *** финансового отдела Московского офиса общества.

Право определять необходимую численность или штат работников принадлежит работодателю. С этой целью он может производить те или иные организационные мероприятия, направленные на изменение (в том числе сокращение) численности или штата работников.

Ссылки истца на то, что ответчиком ему не были предложены все имеющиеся вакантные должности, судом отклоняются, поскольку в процессе судебного разбирательства на основе анализа штатного расписания, штатных расстановок, было установлено, что ответчиком истцу не могли быть предложены вакантные должности, соответствующие уровню его квалификации и образования, так как любые вакантные должности в Московского региона отсутствовали.

Должность *** Московского офиса, на которую представитель истца ссылался в ходе рассмотрения дела и в письменных объяснениях, полагая, что она необоснованно не была предложена К. в период сокращения, вакантной на момент уведомления истца о предстоящем сокращении штата и увольнении не являлась, была замещена другим сотрудником ответчика *** до момента ее увольнения 04.09.2019, приказом ответчика от 05.09.2019 N *** указанная должность сокращена с 05.09.2019, в связи с чем обязанности предлагать истцу указанную должность у ответчика не имелось.

Иные должности, которые, по мнению истца, были вакантны, а также основания, по которым он полагает, что мог бы их занимать, суду указаны не были.

Отклоняя довод истца о том, что его увольнение было произведено в период его временной нетрудоспособности, суд учитывает следующее.

В силу ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Вместе с тем, согласно п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Как установлено судом, следует из материалов дела, а также пояснений сторон, истец об открытии листка нетрудоспособности в субботу 12.10.2019 N *** проинформировал работодателя посредством направления копии такого листка почтовым отправлением в адрес, что подтверждается отчетом об отслеживании отправления с почтовым идентификатором ***, указанное отправление на дату увольнения истца 14.10.2019 (понедельник) ответчиком не получено.

При этом, при ознакомлении 14.10.2019 с приказом об увольнении и предоставлении

работодателю для оплаты ранее открытых листков нетрудоспособности истец работодателя о своей нетрудоспособности не проинформировал, что указывает на намеренное сокрытие объективных данных о факте временной нетрудоспособности с целью злоупотребления правом.

Следовательно, на момент увольнения К. 14.10.2019 работодатель не располагал и не мог располагать никакими объективными данными о временной нетрудоспособности работника, в связи с чем доводы истца о нарушении ответчиком порядка увольнения по причине наличия у него листка нетрудоспособности не могут служить основанием для признания увольнения незаконным.

Ссылка стороны истца на сделанную работником запись о наличии болезни на обходном листе (л.д. 63) не может служить достаточным доказательством уведомления работодателя о факте временной нетрудоспособности К., поскольку с достоверностью не подтверждает факт ознакомления ответчика с указанной информацией, в таком обходном листе отсутствует подпись генерального директора, факт поступления работодателю обходного листа в представленном виде отрицался представителем ответчика.

Также суд находит несостоятельными доводы К. и его представителя о нарушении при увольнении прав истца со ссылкой на то обстоятельство, что с 28.08.2019 К. был назначен членом избирательной комиссии избирательного участка N *** г. *** с правом совещательного голоса, кроме того, истец являлся членом избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах депутатов Думы *** муниципального округа *** области, и положения п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации", согласно которому член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу, поскольку они опровергаются фактическими обстоятельствами дела и представленными доказательствами.

Так, согласно информационному письму Московской городской избирательной комиссии от *** N *** К. участия в выборах депутатов *** городской Думы *** созыва в качестве члена участковой избирательной комиссии избирательного участка N *** с правом совещательного голоса не принимал. Сведения о члене избирательной комиссии К. в ГАС "Выборы" отсутствуют (л.д. 109).

Из письма за подписью Председателя территориальной избирательной комиссии *** района *** области от *** N *** следует, что К. был назначен в качестве члена участковой избирательной комиссии избирательного участка N *** с правом совещательного голоса *** района *** области только 20.10.2019.

Таким образом, какие-либо доказательства в порядке ст. 56 ГПК РФ, подтверждающие, что истец на дату увольнения являлся членом комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, в материалы дела не представлены.

Иные доводы стороны истца о несогласии с произведенным увольнением сами по себе не могут служить основанием для признания процедуры увольнения нарушенной, поскольку никакими объективными данными не подтверждены, при этом право оценки деловых качеств работников и расстановки кадров принадлежит исключительно работодателю, а не самому работнику, каких-либо доказательств, опровергающих указанные работодателем сведения, истцом не представлено, данных о дискриминации в отношении К. со стороны работодателя судом не выявлено.

Учитывая, что увольнение истца произведено законно и обоснованно, доводы истца о

допущенных ответчиком нарушениях процедуры увольнения не нашли своего подтверждения, правовых оснований для удовлетворения заявленных исковых требований о признании незаконными и отмене приказа от 29.07.2019 N ***, приказа от 14.10.2019 N *** об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, не имеется.

Поскольку судом при рассмотрении дела не было установлено нарушений трудовых прав истца со стороны работодателя, требования о компенсации морального вреда удовлетворению также не подлежат.

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

решил:

Исковые требования К. к о признании незаконными и отмене приказа от 29.07.2019 N ***, приказа от 14.10.2019 N *** об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда - оставить без удовлетворения.

Решение суда может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня изготовления решения в окончательной форме через Мещанский районный суд г. Москвы.

Мотивированное решение изготовлено 18 февраля 2020 года.

Судья
Ю.С.ДАНИЛЬЧИК