

# ЗАМОСКВОРЕЦКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА МОСКВЫ

Именем Российской Федерации

## РЕШЕНИЕ от 12 ноября 2020 г. по делу N

12 ноября 2020 года Замоскворецкий районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Мусимович М.В., при секретаре А., с участием прокурора Бабушкиной И.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело N по иску Г. к ....об отмене приказа, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов, -

установил:

Истец Г. обратилась в суд с иском к ответчику ....об отмене приказа, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов.

Требования мотивированы тем, что в соответствии с трудовым договором N 561 от 08.07.2019 истец Г. была принята на работу в ....на должность директора департамента стратегического маркетинга и продаж.

20.03.2020 работодатель письменно уведомил истца о предстоящем изменении условий трудового договора.

Приказом N 36 от 20.05.2020 трудовой договор с истцом был расторгнут в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Истец считает увольнение незаконным, поскольку ответчиком был нарушен порядок увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, кроме того полагает, что у ответчика не имелось изменений организационных или технологических условий труда.

Ссылаясь на изложенное, просила суд отменить приказ N 36 от 20.05.2020 как незаконный и необоснованный, восстановить истца на работе в ....в должности директора департамента стратегического маркетинга и продаж, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 22.05.2020, в счет компенсации морального вреда 30 000,00 рублей, расходы на оказание юридической помощи в размере 50 000,00 рублей.

В судебном заседании истец, ее представитель по доверенности Т. исковые требования поддержали, настаивали на удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Представитель ответчика по доверенности М. в судебное заседание явилась, против удовлетворения исковых требований возражала по доводам представленных письменных возражений на иск (том1, л.д. 100-113) и пояснений к нему (том2, л.д. 14-18), просила суд в иске истцу отказать.

Выслушав доводы сторон, исследовав письменные материалы дела, заслушав заключение прокурора, полагавшего иск удовлетворению не подлежащим, суд не находит оснований для удовлетворения исковых требований исходя из следующего.

Согласно ст. 1 ТК РФ, целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе, по разрешению трудовых споров.

Согласно части 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Свобода труда обеспечивается в том числе запретом принудительного труда, под которым согласно Конвенции Международной организации труда N 29 от 28.06.1930 (с изм. от 11.06.2014) "Относительно принудительного или обязательного труда" (принята в г. Женеве на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.) понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (пункт 1 статьи 2 Конвенции).

Статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных этим кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Часть первая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон (статья 72 данного Кодекса) и предоставляет работодателю возможность одностороннего изменения таких условий, ограничивая в то же время данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда.

Одновременно законодателем в той же статье Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии, предоставляемые работнику в связи с изменением работодателем в одностороннем порядке определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а именно: установлен минимальный двухмесячный (если иной срок не предусмотрен данным Кодексом) срок уведомления работника о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших (часть вторая); закреплена обязанность работодателя в случае несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (часть третья).

Такое правовое регулирование призвано обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить ему время, достаточное для принятия решения об отказе от продолжения работы и поиска новой работы.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (часть 8 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 названного кодекса (части третья и четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства.

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатели в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью вправе принимать локальные нормативные акты, в том числе в части, касающейся изменения системы оплаты труда, режима рабочего времени. Нормы таких локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иначе они не подлежат применению, и отношения сторон трудового договора в этом случае регулируются трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

Работодатель также имеет право по своей инициативе изменять определенные сторонами условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в случае изменения организационных и технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора. Вводимые работодателем изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, для решения вопроса о законности действий работодателя, направленных на изменение условий трудового договора, юридически значимыми обстоятельствами являются установление фактов того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора и что такое изменение определенных сторонами условий трудового договора не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В судебном заседании установлено, письменными материалами дела подтверждается, не оспаривается сторонами, что на основании приказа о приеме на работу N 39 от 08.07.2019 (том1, л.д. 120) и в соответствии с трудовым договором N 561 от 08.07.2019 (том1 л.д. 114-119) истец была принята на работу в ....на должность директора департамента стратегического маркетинга и продаж.

Пунктом 5.1. трудового договора истцу был установлен должностной оклад в размере 547 713,00 рублей.

С 01.08.2019 размер должностного оклада составил 574 713,00 рублей (том1, л.д. 122).

Согласно условиям заключенного трудового договора, должностной инструкции, утвержденной 10 марта 2020 г. (том1, л.д. 123-126) истец обязана была выполнять следующие должностные обязанности: разрабатывать и реализовывать стратегию продуктового портфеля компании; разрабатывать планы продаж по компании в разрезе продуктов, каналов продаж и клиентов в рамках годового плана, квартального, месячного; разрабатывать и контролировать планы производства в разрезе продуктов (позиций с указанием фасовок и дозировок) в разрезе год, квартал, месяц; контролировать график выхода произведенной продукции; разрабатывать стратегию и управлять фирменным стилем компании и продуктового портфеля; разрабатывать и утверждать стратегию продуктового портфеля в рамках брендированных и небрендированных продуктов; разрабатывать стратегию и тактику по направлению развития собственных торговых марок в аптечных сетях; управлять аналитическими данными и информационными базами данных; утверждать продуктовые стратегии в рамках продуктовых направлений компании; разрабатывать и согласовывать ассортиментные матрицы компании; определять стратегические продукты компании; вывод на рынок новинок; разрабатывать и управлять финансовыми показателями по продуктовому портфелю компании; разрабатывать, реализовывать и контролировать эффективность маркетинговых планов по продуктам; разрабатывать и контролировать эффективность выполнения медиа-планов по продвигаемым продуктам; проводить маркетинговые исследования среди целевых аудиторий по продуктам (в случае необходимости); оценивать конкурентное окружение по продуктам. Динамика, тренды, прогнозы; планирование, бюджетирование затрат по продуктовому портфелю, клиентам в рамках месяца, квартала, года (в т.ч. долгосрочное планирование и бюджетирование). Управление эффективностью; управлять сотрудниками, находящимися в подчинении; сообщать своему непосредственному руководителю обо всех выявленных в процессе своей деятельности недостатках и вносить предложения по их устранению; соблюдать трудовое законодательство, дисциплину труда, правила и нормы охраны труда, промышленной безопасности, требования противопожарной безопасности, гражданской обороны в соответствии с нормативными документами РФ и утвержденными СТП Общества.

20.03.2020 истцу было вручено Уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора (том1, л.д. 128), из которого следовало, что на основании приказа от 11 марта N 20-к изменяются условия заключенного трудового договора с истцом от 08.07.2019 без изменения трудовой функции истца, а именно: - уменьшается объем должностных обязанностей. Должностные обязанности будут следующими: С 21 мая 2020 г. истец в должности директора департамента стратегического маркетинга и продаж должна была: разрабатывать стратегию продуктового портфеля в рамках брендированных и небрендированных продуктов; определять стратегические продукты компании; разрабатывать финансовые показатели по продуктовому портфелю компании; разрабатывать маркетинговые планы по продуктам; оценивать конкурентное окружение по продуктам. Динамика, тренды, прогнозы; управлять сотрудниками, находящимися в подчинении; сообщать своему непосредственному руководителю обо всех выявленных в процессе своей деятельности недостатках и вносить предложения по их устранению; соблюдать трудовое законодательство, дисциплину труда, правила и нормы охраны труда, промышленной безопасности, требования противопожарной безопасности, гражданской обороны в соответствии с нормативными

документами РФ и утвержденными СТП Общества.

За выполнение указанных должностных обязанностей Г. предлагалась заработная плата в размере, определенном п. 5.1. трудового договора в новой редакции - 201 200,00 рублей, а также ежемесячная премия в размере 86 166,00 рублей; также в новой редакции п. 1.1. трудового договора, в котором отражено подчинение истца коммерческому директору; п. 5.5. трудового договора о выплате годового бонуса за выполнение плана продаж подлежал исключению; остальные условия трудового договора, в том числе трудовая функция остались без изменения (том1, л.д. 128-129).

От продолжения работать в новых условиях истец отказалась, что подтверждается соответствующей отметкой и подписью работника на уведомлении (том1, л.д. 129).

В соответствии со ст. 74 ТК РФ, истцу были предложены все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации истца, что подтверждается письменными предложениями ...от 08 апреля (том1 л.д. 135), 22 апреля (том1, л.д. 130), 12 мая (том1, л.д. 138), 21 мая 2020 г. (том1, л.д. 141), направленными истцу почтовыми отправлениями по домашнему адресу, а также на адрес электронной почты: xxxxxxxx. Данные обстоятельства истцом в ходе судебного разбирательства не оспаривались.

Согласно представленных документов истцу были предложены вакантные должности аналитика по продажам, менеджера по работе с ключевыми клиентами, руководителя тендерных продаж, аналитика по продажам, менеджера по продажам готовых лекарственных средств, менеджера по тендерам, однако от предложенных вакантных должностей истец отказалась.

В связи с отказом истца от продолжения работы в новых условиях приказом N 36 от 20.05.2020 трудовой договор с истцом был расторгнут в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (том1, л.д. 142).

Обращаясь суд с настоящим иском о признании увольнения незаконным, истец исходит из того, что оснований для изменений истцу существенных условий трудового договора у ответчика не имелось.

Обсуждая данные доводы истца, суд находит их не состоятельными, поскольку своего объективного подтверждения данные доводы в ходе судебного разбирательства не нашли.

Из письменных возражений представителя ответчика на исковое заявление, а также пояснений представителя ответчика в ходе судебного разбирательства усматривается, что согласно приказа N 20-к от 11.03.2020 были изменены организационные условия труда, а именно: в штатное расписание были внесены изменения в части введения должности коммерческого директора; изменено наименование Планово-экономического отдела на "Отдел экономики и финансов"; при этом отдел экономики и финансов дополнительно наделен функциями контроля за расходованием финансовых средств Фонда развития промышленности, выделяемых для изменения технологических условий труда.

В связи с запуском производства новых лекарственных средств и производственной необходимостью увеличения плановых продаж изменено наименование Департамента стратегического маркетинга и продаж на "Департамент продаж".

Распределены обязанности по стратегическому маркетингу между Департаментом продаж и Отделом регистрации. В рамках стратегического маркетинга сделан акцент на развитие собственных торговых марок компании, построение стратегии на основании анализа рынка, начиная с регистрации лекарственного препарата.

Введена в штатное расписание должность коммерческого директора.

В управление и подчинение коммерческого директора передан Департамент продаж. Основными задачами коммерческого директора определены планирование производства, контроль остатков лекарственных средств, проработка номенклатуры и плана продаж, контроль за выполнением плана продаж, погашением дебиторской и кредиторской задолженности.

Введена в штатное расписание должность технолога по фармацевтическим субстанциям.

В целях обеспечения непрерывного производственного процесса введены в действие новые графики сменности: для работников участка производства твердых форм установлены круглосуточно 3 (три) смены в течение семи календарных дней; для работников отдела обеспечения качества установлены круглосуточно 2 (две) смены в течение семи календарных дней.

Данные доводы ответчика подтверждаются протоколом Совета директоров от 16.12.2019 (том1, л.д. 153-154), приказом N 206-к от 16.12.2019 об изменении технологических условий труда (том1, л.д. 155), протоколом Совета директоров от 28.02.2020 (том1, л.д. 156-157), приказом N 20-к от 11.03.2020 г. об изменении организационных условий труда (том1 л.д. 152), приказом N 217-к от 30.12.2019 (том1 л.д. 179) об утверждении и введении в действие штатного расписания с 01.01.2020, штатным расписанием на 01.01.2020 (том1, л.д. 180-189), приказом N 21-к от 11.03.2020 (том1, л.д. 168) об утверждении и введении в действие штатного расписания с 11.03.2020, штатным расписанием на 11.03.2020 (том1, л.д. 169-178), приказом N 179 от 20.04.2020 (том1, л.д. 190-191) об утверждении графиков сменности.

Обосновывая необходимость изменения определенных сторонами условий трудового договора, ответчик указал, что 16.12.2019 решением Совета директоров ...утверждены изменения технологических условий труда, начиная с 01 января 2020 г. в рамках государственной программы импортозамещения при финансовой поддержке Фонда развития промышленности (ФРП) был решен вопрос о введении собственного производства активной фармацевтической субстанции с международным непатентованным названием "Висмут трикалия дицитрат"; новой технологии производства фармацевтической субстанции, представляющей собой химико-технологический процесс, включающий в себя совокупность последовательных физических, физико-химических, химических процессов и операций, протекающих в со-ответствующих реакторах и аппаратах для целенаправленной переработки сырья в продукты заданного состава и свойств; запущен опытно-промышленный участок по отработке технологических процессов производства лекарственных препаратов в малых объемах и наработке опытных серий лекарственных средств для проведения экспертизы качества в процессе регистрации препаратов; начато производство новых лекарственных препаратов (Галоперидол Велфарм раствор для внутривенного и внутримышечного введения 5 м/м; Гепарин натрия раствор для внутри-венного и подкожного введения 5 000 МЕ/мл; Калия хлорид концентрат для приготовления раствора для инфузий 40 мг/мл; Азитромицин Велфарм капсулы 250 мг; Кальция глюконат Велфарм таблетки 500 мг N 20; Парацетамол Велфарм таблетки 500 мг; Д. капсулы; Лоперамид капсулы).

Данные обстоятельства подтверждаются протоколом Совета директоров от 16.12.2019 (том1, л.д. 152), приказом N 206-к от 16.12.2019 об изменении технологических условий труда (том1, л.д. 152); выпиской из ЕГРН от 03.09.2020 в отношении нового производственного корпуса, переданного в залог ФРП (том2, л.д. 156-158); положением об опытно-промышленном участке (том2, л.д. 99-103); справкой завода ...о выпуске новых лекарственных препаратов в гражданский оборот от 19.10.2020 (том2, л.д. 159); разрешениями на ввод в гражданский оборот лекарственных препаратов и официальной информацией Росздравнадзора (том2, л.д. 160-201).

Таким образом, суд приходит к выводу, что письменными материалами дела нашло свое объективное подтверждение изменение организационной структуры ....

Так, как уже было указано выше, в штатное расписание была введена должность коммерческого директора, которому в подчинении был передан Департамент продаж, что отражено на Схеме организационной структуры (том 2, л.д. 21), при этом, ранее, из представленной Схемы организационной структуры очевидно усматривается, что организационная структура явно претерпела изменения в части введения должности Коммерческого директора, основными задачами которого определены планирование производства, контроль остатков лекарственных препаратов, проработка номенклатуры и плана продаж, контроль за выполнением плана продаж, погашением дебиторской и кредиторской задолженности; изменения наименования Департамента стратегического маркетинга и продаж на "Департамент продаж", переподчинения должности истца и как следствие уменьшение объема трудовых обязанностей Директора департамента продаж, т.е. той должности которую занимала истец. Указанные обстоятельства подтверждаются Должностной инструкцией Коммерческого директора (том 2, л.д. 23-27), Положением о Департаменте стратегического маркетинга и продаж от 30.12.2019 (л.д. 52-75), Положением о Департаменте продаж от 11.03.2020 (Том 2 л.д. 28-51).

На должность коммерческого директора ....16 марта 2020 г. с позиции директора по продажам переведена xxxxx, что подтверждается приказом о переводе N 150/1 от 16.03.2020 г., дополнительным соглашением от 16.03.2020 г. к трудовому договору N 626 от 01.10.2019 г.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Определении от 11 мая 2012 г. N 694-О, ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ, предусматривая, в исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон (статья 72 данного Кодекса), возможность одностороннего изменения таких условий работодателем, в то же время ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда. Одновременно законодателем в той же статье Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии, предоставляемые работнику в случае одностороннего изменения работодателем условий трудового договора: запрет изменения трудовой функции работника (часть первая); определение минимального двухмесячного (если иной срок не предусмотрен данным Кодексом) срока уведомления работника о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших (часть вторая); обязанность работодателя в случае несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (часть третья); запрет ухудшения положения работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашением при изменении условий трудового договора (часть восьмая).

Разрешая заявленные иски и придя к выводу об отказе истцу в иске, суд исходит из того, что в ходе судебного разбирательства из установленных по делу вышеприведенных обстоятельств нашло свое объективное подтверждение, что увольнение истца по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации произведено ответчиком правомерно: работодателем проведены мероприятия по структурной реорганизации; расторжение трудового договора согласуется с требованиями трудового законодательства в силу положений статей 72, 74, 77 ТК РФ; установленный законом порядок увольнения соблюден; об изменении определенных сторонами условий трудового договора истец уведомлен в установленный срок; вакантные должности предложены, от предложенных вакантных должностей истец отказался, иные вакансии, соответствующие квалификации истца у ответчика отсутствовали; факт проведения ответчиком мероприятий по структурной реорганизации подтвержден представленными в суд материалами и не опровергнут.

Суд также приходит к выводу, что в ходе рассмотрения настоящего дела ответчиком представлены доказательства тому, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений условий труда в связи со структурной реорганизацией. Наличие причин, в силу которых условия трудового договора, заключенного между сторонами, не могли быть сохранены, подтверждается материалами дела, следовательно, прекращение трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации является законным.

Также суд принимает во внимание то, что изменение структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, в силу чего недопустимо вмешательство суда в деятельность юридического лица. В данном случае предметом судебной оценки могут быть лишь действия работодателя с точки зрения соответствия их требованиям действующего законодательства.

Проверяя доводы истца о нарушении работодателем предусмотренного законом порядка увольнения и признавая их несостоятельными, суд исходит из того, что согласно материалам дела истцу работодателем предложены вакансии несколько раз: 22 апреля 2020 г. направлены по почте России (том1 л.д. 132-133); 08 апреля 2020 г. направлены почтой России и электронной почтой (л.д. 136-137), аналогично 12 мая 2020 г. (том1, л.д. 139-140); 21 мая 2020 г истец вручено лично, от которых истец отказалась, о чем имеется ее собственноручная подпись. Процедура увольнения по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем соблюдена. Трудовая функция истца не изменена, за исключением уменьшения объема полномочий.

Учитывая вышеизложенное и представленные ответчиком доказательства, суд приходит к выводу, что увольнение истца законно и обоснованно, при этом, доводы истца о том, что у работодателя отсутствовали основания для прекращения трудовых отношений в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового Кодекса РФ, а также нарушен порядок увольнения, являются несостоятельными.

При таких обстоятельствах, в удовлетворении исковых требований истца об отмене приказа N 36 от 20.05.2020, восстановлении истца на работе в ...в должности директора департамента стратегического маркетинга и продаж, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с 22.05.2020, компенсации морального вреда 30 000,00 рублей, расходов на оказание юридической помощи в размере 50 000,00 рублей истцу надлежит отказать в полном объеме.

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

решил:

В удовлетворении исковых требований Г. к ....об отмене приказа, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов - отказать.

Решение суда может быть обжаловано в Московский городской суд через Замоскворецкий районный суд в течение 30 дней с момента изготовления решения суда в окончательном виде.