

Московский городской суд определение от 10.07.2018 № 33-30499/2018

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе: председательствующего судьи Владимировой Н.Ю. и судей Дегтерева О.В., Нестерова Е.Б. с участием прокурора Поташниковой И.А. при секретаре Д.

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Дегтерева О.В. гражданское дело по апелляционной жалобе У. на решение Гагаринского районного суда города Москвы от 18 октября 2017 г., которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований У. к АО «Концерн Росэнергоатом» о восстановлении на работе, признании незаконным процедуру прохождения сокращаемым работников собеседований, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании денежных средств в счет компенсации льгот, гарантий и затрат на социальную и материальную поддержку отказать.

Установила: У. обратилась в суд с иском к АО «Концерн Росэнергоатом» о восстановлении на работе, признании незаконным процедуры прохождения сокращаемым работником собеседований, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании денежных средств в счет компенсации льгот, гарантий и затрат на социальную и материальную поддержку, ссылаясь в обоснование своих требований на то, что с даты работы на ответчика в должности главного специалиста отдела ценообразования и нормирования Департамента контроля капитальных вложений, приказом № Лс-850 от дата была уволена с занимаемой должности по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата организации.

Увольнение считает незаконным, поскольку работодателем необоснованно было отказано в переводе истца на вакантные должности, предложенные ответчиком в период проведения мероприятий по сокращению штата, кроме того, работодателем не были предложены все имеющиеся вакансии, также не была соблюдена процедура увольнения, поскольку в установленном порядке не ознакомлена с приказом от дата № 9/571-П, не соблюдено преимущественное право на оставлении на работе, учитывая наличие у истца малолетних детей, увольнение носило дискриминационный по отношению к истцу характер, в результате незаконного увольнения истец была лишена возможности воспользоваться льготами, гарантиями и компенсациями, которые предоставляет работодатель работающим матерям и их детям в соответствии с п. 7.3.5 коллективного договора, действиями ответчика истцу причинен моральный вред, выразившейся в нравственных страданиях в связи с потерей работы. Истец У. в судебном заседании исковые требования поддержала.

Представители ответчика по доверенностям ф.и.о., ф.и.о. в судебном заседании возражали против удовлетворения исковых требований. Судом постановлено приведенное выше решение об отмене которого в апелляционной жалобе просит истец У.

Изучив материалы дела, проверив в соответствии со статьей 327.1 ГПК РФ законность и обоснованность решения суда первой инстанции в пределах доводов апелляционной жалобы, выслушав истца У. и ее представителя ф.и.о., поддержавших доводы апелляционной жалобы, представителей ответчика ф.и.о., ф.и.о., возражавших против удовлетворения апелляционной жалобы, заключение прокурора, полагавшего решение суда первой инстанции подлежащим оставлению без изменения, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не усматривает оснований для отмены судебного решения по доводам апелляционной жалобы. В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае

сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. В силу ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ 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. Согласно ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса 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. В пункте 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в соответствии с частью 3 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. 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 при условии соблюдения установленного порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения.

Как следует из материалов дела и установлено судом, дата У. заключила с ответчиком трудовой договор № 436 и в соответствии с дополнительным соглашением от дата осуществляла работу в должности ведущего специалиста Отдела инвестиционных ресурсов Дирекции по инвестиционной политике Концерна, с дата переведена на должность главного специалиста Отдела смет и ценообразования Департамента обеспечения эффективности инвестиционной деятельности, с дата переведена на должность главного специалиста сметно-экономического отдела Департамента экономического и финансового обеспечения инвестиционной деятельности, с дата переведена на должность главного специалиста Отдела ценообразования и нормирования Департамента контроля капитальных вложений Концерна. Также из материалов дела видно, что в период

времени с дата по дата, с дата по дата, в соответствии с приказом № 1396/к от дата в период с дата по дата У. предоставлялись отпуска по уходу за ребенком до трех лет. В соответствии с приказом № 9/130-П от дата «О совершенствовании системы управления капитальным строительством и проектным инжинирингом» в целях совершенствования системы управления капитальным строительством объектов атомной энергетики и до утверждения соответствующих изменений организационной структуры ОАО «Концерн Росэнергоатом» работодателем принято решение о создании филиала ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Управление сооружений объектов». В соответствии с приказом № 9/413-П от дата введена в действие организационная структура ОАО «Концерн Росэнергоатом», утверждено изменение штатного расписания центрального аппарата Концерна, утвержденного приказом Концерна от дата № 9-136-Пл. Приказом № 9/645-П от дата в связи с принятием советом директоров ОАО «Концерн Росэнергоатом» решения о создании филиала ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Управление сооружением объектов» от дата № 121, в соответствии с организационной структурой ОАО «Концерн Росэнергоатом», введенной в действие приказом Концерна от дата № 9/413-П, введено в действие Положение о филиале ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Управление сооружением объектов, организационно-функциональная структура управления филиалом, утверждено штатное расписание. В соответствии с приказом № 9-571-П «О совершенствовании организационной структуры ОАО «Концерна Росэнергоатом» от дата утверждено изменение штатного расписания центрального аппарата Концерна, в соответствии с которым Департамент контроля капитальных вложений с численностью 20 штатных единиц, одну из которых, занимала истец, был исключен из штатного расписания Концерна, его функционал передан филиалу Управление сооружением объектов. В связи с нахождением в отпуске по уходу за ребенком до дата истец в указанный период в связи с проведением организационно-штатных мероприятий увольнению не подлежала. Приказом Концерна от дата № 9/517-П «О введении в действие организационной структуры ОАО «Концерн Росэнергоатом» в целях повышения эффективной деятельности Концерна при реализации ключевых отраслевых функций, обеспечения сбалансированности модели управления» работодателем было принято решение об упразднении филиала наименование организации и создании филиала реализации капитальных проектов. В связи с проводимыми мероприятиями работники ликвидируемого филиала «Управление сооружений объектов» были переведены в филиал по реализации капитальных проектов. В период времени с дата по дата истец была нетрудоспособна.

Как следует из материалов дела, дата истец вышла из декретного отпуска и во исполнение требований ст. 180 ТК РФ, работодатель дата уведомил под роспись У. о предстоящем увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с предоставлением работнику списка вакансий, имеющихся у работодателя по состоянию на дата. В порядке ст. 82 ТК РФ работодатель дата в адрес наименование организации направил сведения о высвобождаемых должностях. Также судом установлено, что истец членом профсоюза не является. дата в качестве приложения к уведомлению о предстоящем увольнении истцу выдан список вакансий, и выданы направления на собеседования. Также список вакантных должностей истцу был передан дата и выданы направления на собеседования, а также предоставлены списки вакансий по состоянию на дата, дата, дата, данные обстоятельства истцом в суде не оспаривались. дата истец обратилась к работодателю с заявлением о переводе в Департамент управления закупками Управления подготовки и проведения закупочных процедур Отдел методологии и организационного обеспечения закупочной деятельности на должность главного специалиста, однако ввиду отсутствия у работника необходимого стажа работы в области закупочной деятельности не менее 5 лет, необходимых знаний и навыков технологий, связанных с проведением конкурентных закупочных процедур в области выполнения работ, оказания услуг в атомной отрасли не менее 5 лет, отсутствие знаний программного обеспечения - комплекс систем SAP, а также с учетом

занимаемой работником ранее должности, квалификации, стаже и опыта работы, работнику было сообщено в письме от дата об отказе в переводе на спорную должность. Такие же основания к отказу к переводу установлены судом на временную должность главного специалиста в Департамент тарифов и целевых резервов Группы совершенствования НПА и методологии в области тарификации. С учетом предоставленного истцу дата списка вакансий по просьбе работника были выданы направления на собеседования: в Департамент по управлению зарубежными проектами Отдел проектного управления краткосрочными доходными контрактами на должность ведущего специалиста в филиале Концерна - ФРКП; Отдел подготовки и организации строительства за рубежом на должность старшего специалиста в филиале Концерна - ФРКП, вместе с тем, истец на собеседование не явилась, с заявлением о переводе ее на указанные должности не обращалась. Также работодателем дополнительно дата в адрес истца по почте в связи с нахождением работника в отпуске, направлен список вакансий, заявлений о переводе по представленным вакантным должностям ответчику представлено не было. С учетом представленного работнику дата списка вакантных должностей, истцом были написаны заявления о переводе на работу в Департамент тарифов и целевых резервов Группы совершенствования НПА и методологии в области тарификации на временную должность главного специалиста; Департамент международного бизнеса и развития Отдел перспективного развития на должность ведущего специалиста; Юридический департамент Договорной отдел на временную должность главного специалиста. Поскольку у истца отсутствовал необходимый стаж работы в области экономического планирования и/или тарификации, соответствующей с учетом квалификационных требований, предъявляемых к должности главного специалиста Департамента тарифов и целевых резервов Группы совершенствования НПА и методологии в области тарификации, не менее 3 лет, и не менее 5 лет стажа работы по юридической специальности, с учетом квалификационных требований, предъявляемых к должности главного специалиста Юридического департамента, у работодателя отсутствовали основания для перевода работника на указанные должности. Согласно письменным материалам дела и представленным суду доказательствам, исследованных судом в порядке ст. 67 ГПК РФ, на протяжении всей процедуры увольнения истцу, в соответствии со ст. 81 ТК РФ, неоднократно предлагались вакантные должности, на замещение нескольких из которых работник дала свое согласие. Однако, после проведенных собеседований с ответчиком было установлено, что истец не соответствует требованиям, предъявляемым к должности на занятие которых ею дано согласие, ввиду отсутствия у нее необходимых знаний, опыта и стажа работы, при этом данные решения работодателя У. не обжаловались. Кроме того, для минимизации возможных рисков работодатель предложил работнику максимально широкий перечень вакантных должностей с тем, чтобы истец могла выбрать соответствующую его образованию и опыту должность, самостоятельно оценив свою квалификацию. При этом предложение вакантных должностей, включая не соответствующие квалификации работника, не является введением работника в заблуждение, в связи с чем доводы жалобы в данной части признаются судебной коллегией безосновательными. Ссылка истца в апелляционной жалобе на неверную оценку работодателем ее квалификации, в подтверждение чего истец ссылается на не исследование ответчиком документов, подтверждающих ее квалификацию, образование и опыт работы, материалами дела не подтверждена, поскольку вывод о квалификации и опыте работы истца делался ответчиком на основании имеющихся у него личных документов фео: трудовой книжки, копии диплома об окончании учебного заведения, личной карточки истца, резюме по состоянию на дата, имеющихся должностных инструкций по должностям, которые ранее занимала У., иных доказательств работником о полученном в период отпуска по уходу за ребенком дополнительном образовании, пройденных на курсах до увольнения истцом работодателю не представлено. В соответствии с приказом № ЛС-850 от дата У. уволена с занимаемой должности дата по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников организации, основание уведомление № 68

от дата, с приказом об увольнении ознакомлена и высказала свое несогласие. Как установлено судом, преимущественное право истца на оставление на работе в порядке ст. 179 ТК РФ не подлежало рассмотрению, поскольку должность истца являлась единственной и подлежала сокращению, ответчиком положения ст. 179 ТК РФ не применялось, поэтому доводы в данной части обоснованно отклонены судом. Разрешая спор по существу, суд первой инстанции оценил представленные сторонами доказательства в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ и с учетом приведенных выше норм материального права, подлежащих применению к спорным отношениям, и разъяснений в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» пришел к обоснованному выводу об отказе У. в удовлетворении заявленных исковых требований, поскольку у ответчика имелись предусмотренные законом основания для ее увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и был соблюден установленный ст. 180 и ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ порядок увольнения по данному основанию. Так, факт сокращения штата в АО «Концерн Росэнергоатом», в том числе и занимаемой истцом должности в результате мероприятий по сокращению штата, подтверждается представленными в суд штатными расписаниями, о сокращении занимаемой должности истец была уведомлена в установленные законом сроки. Приведенные выводы суда первой инстанции, по мнению судебной коллегии, соответствуют установленным по делу обстоятельствам, основаны на исследованных судом доказательствах, которым судом дана надлежащая правовая оценка.

Учитывая изложенное выше, судебная коллегия полагает, что увольнение У. произведено в соответствии с требованиями трудового законодательства и оснований для признания процедуры по сокращению штата незаконным не имеется. Учитывая, что суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении требований истца о признании процедуры увольнения незаконным, восстановлении на работе, то оснований для взыскания заработной платы за время вынужденного прогула не имелось. Отказывая в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда в порядке ст. 237 Трудового кодекса РФ, суд правильно исходил из того, что основанием такой компенсации являются факты нарушения работодателем трудовых прав работника, неправомерные действия работодателя. Указанные обстоятельства в ходе рассмотрения дела не нашли своего подтверждения. Также судом верно отказано в части возмещения истцу затрат, понесенных на летний отдых одного из детей в лагере в размере сумма, поскольку сведений об обращении истца к работодателю по вопросу предоставления путевки в соответствии с установленным порядком, в материалы дела не представлено. Доводы жалобы о дискриминационном характере увольнения не обоснованны, поскольку суду так и не были представлены весомые доказательства того, что имеющиеся у истца четверых детей могли привести к незаконному увольнению. Иные доводы жалобы сводятся к иному толкованию законодательства, аналогичны обстоятельствам, на которые ссылалась истец в суде первой инстанции в обоснование своих требований, они являлись предметом обсуждения суда первой инстанции и им дана правильная правовая оценка на основании исследования в судебном заседании всех представленных сторонами доказательств в их совокупности в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, выводы суда подробно изложены в мотивировочной части решения. При таких обстоятельствах судебная коллегия приходит к выводу, что решение суда первой инстанции не противоречит собранным по делу доказательствам и требованиям закона, суд с достаточной полнотой исследовал обстоятельства дела. Нарушений норм материального и процессуального закона судебной коллегией не установлено, в связи с чем оснований для отмены или изменения решения суда по доводам апелляционной жалобы с учетом поданных дополнений не имеется. На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия определила: Решение Гагаринского районного суда города Москвы от 18 октября 2017 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу У. - без удовлетворения.

