

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 24 мая 2016 г. по делу N 33-19948/2016

Судья Тюрина Е.П.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего судьи Дегтерева О.В., и судей Лобовой Л.В., Зыбелевой Т.Д.,

при секретаре К.,

с участием прокурора Храмовой О.П.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Дегтерева О.В.

гражданское дело по апелляционной жалобе ФГУП "ГКНПЦ им М.В. Хруничева" на решение Дорогомилловского районного суда г. Москвы от 29 октября 2015 года, которым постановлено:

Исковые требования В. удовлетворить частично.

Восстановить В. на работе в Федеральном государственном унитарном предприятии "Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева" с 10 февраля 2015 года в должности главного инженера Управления социально бытовой службы (15.632).

Взыскать с Федерального государственного унитарного предприятия "Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева" в пользу В. среднюю заработную плату за время вынужденного прогула в сумме ***** (*****) рубля ** (****) копеек.

Взыскать с Федерального государственного унитарного предприятия "Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева" в пользу В. компенсацию морального вреда в размере ***** (*****) рублей 00 копеек.

Взыскать с Федерального государственного унитарного предприятия "Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева" в доход бюджета субъекта РФ города федерального значения Москвы государственную пошлину в размере ***** (*****) рубль ** (**) копейки.

В удовлетворении остальной части исковых требований В. к Федеральному государственному унитарному предприятию "Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева" отказать.

Решение суда в части восстановления В. на работе подлежит немедленному исполнению.

установила:

В. обратился в суд с иском к ФГУП "ГКНПЦ им М.В. Хруничева" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере ***** рублей, взыскании процентов за задержку выплат при увольнении, ссылаясь в обоснование требований на то, что с 1978 года осуществлял трудовую деятельность в организации ответчика, с 05.09.2014 года был переведен в отдел N 632 с сохранением должности главного инженера. 10.02.2015 г. уволен с занимаемой должности по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Свое увольнение считает незаконным, поскольку оно было произведено с нарушением действующего трудового законодательства: должность главного инженера не была упразднена, ответчик уведомил истца об увольнении 30.12.2014 года, истцу не были предложены все свободные вакансии, соответствующие его квалификации, не рассмотрено преимущественное право истца, предусмотренное ст. 179 ТК РФ.

Представитель истца в суде заявленные требования поддержала по изложенным в них доводам.

Представитель ответчика в суд явился, требования истца не признал по основаниям, изложенным в письменных возражениях.

Суд постановил приведенное выше решение, об изменении которого просит ФГУП "ГКНПЦ им М.В. Хруничева" в апелляционной жалобе.

В судебное заседание апелляционной инстанции истец и его представитель, извещенные о времени и месте рассмотрения дела не явились, уважительных причин своей неявки не представили. В силу ст. 167 ГПК РФ судебная коллегия сочла возможным рассмотреть дело в отсутствие истца и его представителя.

Проверив материалы дела, представителя ответчика ФГУП "ГКНПЦ им М.В. Хруничева" по доверенности Д., заслушав прокурора, полагавшего решение суда законным и не подлежащим отмене, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 330 ГПК Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Таких оснований для отмены или изменения обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы, исходя из изученных материалов дела, не имеется.

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, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

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.

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 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.

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 соответствии с п. 23 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года "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.

В силу п. 29 Постановления Пленума ВС РФ N 2 от 17 марта 2004 года, 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.

Судебная коллегия принимая во внимание вышеуказанную правовую позицию Пленума Верховного Суда Российской Федерации, приходит к выводу, что возложенная на работодателя обязанность предлагать работнику попавшему под сокращение иные вакантные должности, направлена на сохранение трудовых правоотношений и продолжение работником осуществления трудовой функции, с учетом изменяющихся как внешних, так и внутренних факторов реализации хозяйственной деятельности общества.

Судом по делу установлено, что В. осуществлял трудовую деятельность в ФГУП "ГКНПЦ им. М.В. Хруничева" с 03.09.1996 года по 10.02.2015 года; согласно записям в трудовой книжке приказом N ** от 05.09.2014 г. переведен главным инженером отдела N 15.632.

Приказом N ** от 09.02.2015 года прекращено действие трудового договора от 18.05.2009 года N 820, В. уволен 10.02.2015 года с должности главного инженера отдела N 15.632 Управления социально бытовой службы по сокращению численности или штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С указанным приказом В. ознакомлен 10.02.2015 года, о чем свидетельствует его подпись в соответствующей графе приказа. Основания издания приказа об увольнении В. указаны: приказ N ** от 03.12.2014 года, приказ N ** от 04.12.2014 года.

Суд первой инстанции исследовав представленные ответчиком доказательства установил, что штатное расписание по состоянию на 01.12.2014 года в структурном подразделении ФГУП "ГКНПЦ им. М.В. Хруничева" - Центр в отделе Управления социально бытовой службы N 632 содержит 1 штатную единицу по должности главного инженера; в штатном расписании по состоянию на 14.04.2015 года указанная штатная единица исключена.

Приказом и.о. генерального директора ФГУП "ГКНПЦ им. М.В. Хруничева" N 1045/к от 03.12.2014 года, на предприятии утверждена структурная схема управления ФГУП "ГКНПЦ им. М.В. Хруничева".

Приказом от 04.12.2014 г. N 1046/к "О сокращении численности и штата работников" в развитие приказа N 1045/к от 03.12.2014 года в срок 06.02.2015 года. Согласно приложению N 1 к данному приказу (п. 348) из штатного состава отдела N 632 с 06.02.2015 года подлежат исключению 1 штатная единица по должности главного инженера.

04.12.2014 года и 11.12.2014 года состоялись заседания комиссии ФГУП "ГКНПЦ им. М.В. Хруничева" по определению преимущественного права на оставление работников на работе, в связи с сокращением численности и штата работников, из п. 4 которого видно, что комиссией по результатам рассмотрения кандидатур на увольнение принято решение о том, что в отделе N 632 по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут быть уволены работники, в числе которых значится должность главного инженера.

Судом первой инстанции также установлено, что В. 09.12.2014 года был письменно уведомлен о предстоящем сокращении занимаемой им должности главного инженера 10.02.2015 года; ему была предложена другая имеющаяся работа в соответствии с перечнем вакансий, находящихся в приложении к

уведомлению, о чем истец поставил подпись в соответствующей графе уведомления.

В судебном заседании по факту установления даты вручения уведомления были допрошены свидетели, показаниям которых суд в порядке ст. 67 ГПК РФ дал правовую оценку и верно пришел к выводу о том, что уведомление об увольнении истцу было вручено 09.12.2014 года, с соблюдением двухмесячного срока предусмотренного ч. 2 ст. 180 ТК РФ.

Согласно перечню вакансий В. были предложены следующие должности: комплектовщик изделий и инструмента в цехе 021; уборщик производственных и служебных помещений в цехе N 023; две должности кладовщика в цехе N 027 и N 155; должность старшего кладовщика в цехе N 027; должность помощника воспитателя в детском саду N 514.

С уведомлением об ознакомлении с вакансиями от 30.12.2015 года и приложенным к нему списком вакансий В. отказался ознакомиться, о чем 15.01.2015 года был составлен соответствующий акт.

Из представленного ответчиком списка вакансий на одном листе по состоянию на 12.01.2015 года, который прилагался к уведомлению, В. были предложены следующие вакансии: уборщик производственных и служебных помещений в цехах N 014, 050, 063, 253, 688, 462, 478.

Разрешая требования по иску, судом достоверно установлено, что ответчиком в нарушение п. 3 ст. 81 ТК РФ В. не были предложены должности соответствующие его квалификации, списки вакантных должностей по состоянию на 09.12.2014 года и на 15.01.2015 года представленные суду и истцу разнятся, истцу не были предложены вакантные должности установленные судом.

При установленных обстоятельствах, суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу о том, что ответчиком при проведении процедуры увольнения В. были нарушены положения ч. 3 ст. 81 ТК РФ, поскольку истцу не были предложены все вакантные должности, соответствующие квалификации истца, в связи с чем увольнение было признано судом незаконным, с восстановлением истца на работе в ранее занимаемой должности.

В соответствии с ч. 1 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.

Признавая увольнение истца незаконным, суд правомерно восстановил истца на работе в прежней должности, взыскал с ответчика в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула в размере ***** руб. ** копеек, исходя из справок представленных ответчиком, в порядке ст. 237 ТК РФ компенсацию морального вреда в размере ***** руб., в порядке ст. 103 ГПК РФ расходы по госпошлине в размере ****,* руб.

При этом отказывая истцу в удовлетворении требований о взыскании компенсации за задержку выплаты при увольнении в порядке ст. 236 ТК РФ, суд установив, что расчет при увольнении с истцом был произведен и задолженности по зарплате ответчик перед истцом не имеет, правомерно отказал истцу в удовлетворении данной части требований.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем, решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

Несостоятельна ссылка в жалобе на то, что истцу были предложены все вакантные должности, поскольку судом установлено, что список вакантных должностей предлагаемый истцу для ознакомления 09.12.2014 года и 15.01.2015 года не соответствовал списку вакантных должностей представленных суду, порядок увольнения по ч. 2 п. 1 ст. 81 ТК РФ работодателем в отношении истца не был соблюден, вывод суда об удовлетворении требований истца о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда является верным.

Ссылка в жалобе на то, что судом неправильно истолкованы нормы ст. 180 ТК РФ не влекут отмену решения, поскольку направлены на иное толкование закона, обстоятельств в порядке ст. 330 ГПК РФ влекущих отмену решения суда ответчиком в апелляционной жалобе не представлено.

Иные доводы апелляционной жалобы сводятся к изложению обстоятельств дела, переоценке обстоятельств и доказательств по делу, по мнению судебной коллегии доказательства оценены по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, оснований для переоценки судебная коллегия не усматривает.

Проверив дело с учетом требований ст. 327.1 ГПК РФ, судебная коллегия с указанными выше выводами суда первой инстанции соглашается и полагает, что, разрешая спор сторон, суд правильно оценил собранные по делу доказательства, верно определил юридически значимые по делу обстоятельства, правильно оценил все доводы сторон и вынес решение для отмены или изменения которого оснований, предусмотренных ст. 330 ГПК РФ не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 ГПК РФ судебная коллегия

определила:

Решение Дорогомиловского районного суда г. Москвы от 29 октября года - оставить без изменения, апелляционную жалобу ФГУП "ГКНПЦ им. М.В. Хруничева" - без удовлетворения.