

СУД ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 31 мая 2016 года

Судебная коллегия по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в составе:

председательствующего судьи Ишимова А.А.,
судей Мироненко М.И., Назарука М.В.,
с участием прокурора Обухова Р.В.,
при секретаре Д.,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску (ФИО)1 к администрации Советского района ХМАО - Югры о разрешении индивидуального трудового спора,
по апелляционной жалобе администрации Советского района ХМАО - Югры на решение Советского районного суда от 17.02.2016 г., которым постановлено:

восстановить (ФИО)1 на работе консультантом в отделе по земельным отношениям Департамента муниципальной собственности администрации Советского района ХМАО - Югры.

Обязать администрацию Советского района ХМАО - Югры выплатить (ФИО)1 средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе.

Взыскать с администрации Советского района ХМАО - Югры в пользу (ФИО)1 компенсацию морального вреда <данные изъяты> руб.

Решение подлежит немедленному исполнению в части восстановления (ФИО)1 на работе.

Заслушав доклад судьи Ишимова А.А., заключение прокурора об оставлении решения без изменения, судебная коллегия

установила:

(ФИО)1 обратилась в суд с вышеуказанным иском. Требования мотивированы тем, что до (дата) истец работал <данные изъяты> администрации Советского района ХМАО - Югры. Трудовой договор прекращен по <данные изъяты>. Считает увольнение незаконным, поскольку в нарушение ст. 179 ТК РФ работодатель не учел преимущественное право истца на оставление на работе. Просит восстановить ее на работе, обязать ответчика выплатить средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда <данные изъяты> руб.

Судом постановлено вышеуказанное решение.

В апелляционной жалобе администрация Советского района ХМАО - Югры оспаривает законность и обоснованность решения. Суд не учел различия должностных инструкций истца и других работников, занимающих аналогичные должности. Ссылка суда на предписание Государственной инспекции труда в ХМАО - Югре от (дата) (номер) ошибочна, поскольку решением Няганского городского суда от (дата) предписание признано незаконным. Суд не учел, что принятие решения об изменении штатного состава работников относится к исключительной компетенции работодателя. Суд необоснованно отклонил доводы ответчика об утрате актуальности трудовых функций истца в связи с изменением Земельного Кодекса РФ с (дата) Ссылается, что истец не исполнял обязанности иных консультантов отдела по причине их разнородности. Оспаривает размер компенсации морального вреда, считает его завышенным, не соответствующим требованиям разумности. Просит отменить решение суда и принять новое - об отказе в удовлетворении исковых требований.

В возражениях на апелляционную жалобу истец и Государственная инспекция труда в ХМАО - Югре указывают на несостоятельность изложенных в ней доводов.

В суде апелляционной инстанции представитель ответчика (ФИО)8 просил отменить решение по доводам жалобы.

Проверив материалы дела в пределах доводов апелляционной жалобы и возражений, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения.

Разрешая возникший спор, суд первой инстанции правильно установил значимые обстоятельства, надлежаще проверил доводы и возражения сторон и правомерно пришел к изложенным в решении выводам.

Из материалов дела следует, что истец до (дата) работал консультантом в отделе по земельным отношениям Департамента муниципальной собственности администрации Советского района ХМАО - Югры. Трудовой договор прекращен по <данные изъяты>.

(дата) истец предупрежден о предстоящем увольнении по указанному основанию.

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

Согласно 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. 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.

Согласно разъяснению, содержащемуся в п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ" расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

В силу ч. 1 ст. 12 ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Согласно ч. 1 ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В соответствии с п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 при рассмотрении дел 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.

По делу установлено, что в результате мероприятий по сокращению штата работников ответчиком сокращены 3 из 5 должностей "консультант" в отделе по земельным отношениям Департамента муниципальной собственности с аналогичными квалификационными требованиями. Истец имеет на иждивении двух несовершеннолетних детей. Между тем, из объяснений представителя ответчика следует, что работодатель не рассматривал вопрос о преимущественном праве истца на оставление на работе.

С учетом изложенного, суд первой инстанции правомерно пришел к выводу о незаконности увольнения истца. Судом обоснованно отклонены доводы ответчика о разграничении направлений деятельности каждого из консультантов отдела, поскольку данное обстоятельство не освобождает работодателя от обязанности соблюдения требований закона при сокращении работников.

Не влечет отмену решения возражение апелланта относительно допустимости в качестве доказательства предписания Государственной инспекции труда в ХМАО - Югре от (дата) (номер), поскольку оно не имеет для суда преюдициального значения, а правомерность выводов суда по существу иска подтверждена совокупностью иных доказательств.

В соответствии с п. 60 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе, поэтому суд правомерно восстановил истца на работе.

Согласно ч. 2 ст. 394 ТК РФ суд правильно удовлетворил требования работника об оплате периода вынужденного прогула.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 поскольку Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Определенный судом размер подлежащей взысканию с ответчика в пользу работника компенсации морального вреда <данные изъяты> руб. соответствует требованиям разумности и справедливости, доводы апелланта в данной части несостоятельны.

Иные доводы апелляционной жалобы сводятся к переоценке обстоятельств, правильно установленных судом первой инстанции, поэтому жалоба не подлежит удовлетворению.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Советского районного суда от 17.02.2016 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Председательствующий
А.А.ИШИМОВ

Судьи
М.И.МИРОНЕНКО
М.В.НАЗАРУК