

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва

14 апреля 2015 г.

Лефортовский районный суд г. Москвы в составе председательствующего федерального судьи [REDACTED], при секретаре [REDACTED], с участием адвоката Малова Д.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к открытому акционерному обществу «Государственный проектно-изыскательский институт земельно-кадастровых съемок имени П.Р. Поповича» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

установил:

[REDACTED] с ДД.ММ.ГГГГ работал в открытом акционерном обществе «Государственный проектно-изыскательский институт земельно-кадастровых съемок имени П.Р. Поповича» (далее ОАО «Госземкадастрсъемка»-ВИСХАГИ) в должности главного специалиста по технической защите информации на основании трудового договора. Приказом № № от ДД.ММ.ГГГГ уволен на основании п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением штата.

[REDACTED], считая увольнение незаконным, обратился в суд иском к ОАО «Госземкадастрсъемка»-ВИСХАГИ о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, мотивируя свое обращение тем, что ответчиком были допущены нарушения порядка увольнения, в частности, он был уведомлен менее чем за два месяца до увольнения, при этом он был уволен по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности.

В судебном заседании истец, представитель истца по ордеру Малов Д.В. иск поддержали.

Представитель ответчика, будучи надлежащим образом извещен, в судебное заседание не явился, представив заявление о рассмотрении дела в его отсутствие, в связи с чем в порядке ст. 167 ГПК РФ гражданское дело рассмотрено в отсутствие ответчика. В письменном отзыве на иск ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что увольнение истца произведено в соответствии с требованиями трудового законодательства, уведомление о сокращении численности и штата работников ОАО «Госземкадастрсъемка»-ВИСХАГИ было направлено в адрес истца своевременно, вакантные должности в организации отсутствовали, больничный лист был выдан лечебным учреждением, которое находится не по месту постоянной регистрации истца, истец знал заранее о проводимой в отношении него процедуре прекращения трудового договора в связи с сокращением штата, таким образом, истец злоупотребил своим правом.

Суд, выслушав объяснения истца [Имя], представителя истца Малова Д.В., исследовав письменные материалы дела, приходит к выводу, что исковые требования подлежат удовлетворению в части по следующим основаниям.

Как установлено в судебном заседании и следует из материалов дела, [Имя] осуществлял трудовую деятельность в ОАО «Госземкадастрсъемка»-ВИСХАГИ в должности главного специалиста по технической защите информации в Режимно-секретном отделе.

Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ [Имя] был уволен ДД.ММ.ГГГГ по п.2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации. С приказом истец был ознакомлен под роспись ДД.ММ.ГГГГ (л.д.№).

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.

С учетом разъяснений, изложенных в п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», 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.

Факт сокращения штата работников в организации имел место, что не оспаривалось, следовательно, у работодателя имелись основания для расторжения трудового договора с истцом по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Согласно требованиям 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 расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

В силу разъяснений, данных в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 суду необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставлении на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

Из материалов дела видно, что ДД.ММ.ГГГГ ответчиком в адрес истца было направлено уведомление № от ДД.ММ.ГГГГ о предстоящем увольнении в связи с сокращением работников ОАО «Госземкадастрсъемка»-ВИСХАГИ, что подтверждается описью вложения в ценное письмо, почтовым штампом на конверте, списком почтовых отправлений от ДД.ММ.ГГГГ (л.д.№). Уведомление о предстоящем увольнении в адрес истца поступило ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается почтовым штампом на конверте.

Таким образом, работодателем был нарушен срок предупреждения истца о предстоящем увольнении в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, так как о предстоящем увольнении истец был уведомлен ДД.ММ.ГГГГ, а уволен ДД.ММ.ГГГГ, что свидетельствует о нарушении со стороны ответчика процедуры увольнения по названному основанию.

Доводы ответчика о том, что несвоевременное получение данного уведомления

произошло в связи с поздним его отправлением ДД.ММ.ГГГГ почтой в адрес адресата, т.е. по вине почтового отделения, являются несостоятельными и опровергаются материалами дела.

Доказательств, свидетельствующих об отсутствии у ответчика вакантных должностей, которые могли быть предложены истцу при прекращении трудового договора в связи с сокращением штата, суду не представлено.

Из материалов дела видно, что в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ истец находился на листке нетрудоспособности. Листок нетрудоспособности был передан ответчику ДД.ММ.ГГГГ (л.д. №).

При этом, как пояснил истец в судебном заседании, работодатель был предупрежден о его временной нетрудоспособности, что не оспорено ответчиком.

В силу положений ст. 81 Трудового кодекса РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности.

Судом отклоняется ссылка ответчика на то, что больничный лист был выдан лечебным учреждением, которое находится не по месту постоянной регистрации истца.

Доводы ответчика о том, что истец знал заранее о проводимой в отношении него процедуре прекращения трудового договора в связи с сокращением штата, что свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны истца, являются не состоятельными и не могут быть приняты судом во внимание.

Поскольку ответчиком нарушен порядок увольнения истца, а именно нарушен срок предупреждения истца о предстоящем увольнении в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, истцу не были предложены имеющиеся у ответчика вакантные должности, вместе с тем увольнение истца произведено в период временной его нетрудоспособности, таким образом, увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ нельзя признать законным, в связи с чем в силу ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса РФ истец подлежит восстановлению на работе.

Согласно ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Принимая во внимание положения п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, при взыскании среднего заработка в пользу работника, в случае признания увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

Вынужденный прогул составляет 79 рабочих дней при пятидневной рабочей неделе (за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ), средний дневной заработок истца составил – 2391,42 руб., о чем указано в протоколе расчета оплаты по среднему заработку (л.д.№).

При этом суд принимает во внимание расчет среднедневного заработка, представленный ответчиком. Оснований не доверять данному расчету у суда не имеется, он составлен арифметически верно, в полном соответствии с действующим законодательством и проверен судом.

Согласно платежному поручению № от ДД.ММ.ГГГГ, предоставленному ответчиком, истцу выплачено выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата в размере 27 840 руб., что не оспаривалось истцом.

Таким образом, с ответчика подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере 161 082 руб. 18 коп. (2391,42 руб. x 79 раб. дн. – 27840 руб. = 161082,18 руб.).

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса 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.

Требования истца о возмещении морального вреда в размере 50 000 руб. суд удовлетворяет частично. При определении размера компенсации суд учитывает характер нарушения работодателем трудовых прав работника, характер и объем нравственных страданий истца, фактические обстоятельства дела и индивидуальные особенности истца, степень вины работодателя, также учитывает требования разумности и справедливости.

Исходя из изложенного, суд определяет к возмещению компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей, полагая сумму в размере 50 000 рублей необоснованной и несоразмерной последствиям неправомерных действий ответчика.

В силу ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 Налогового кодекса РФ, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере 4 721 руб. 64 коп. в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

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

решил:

Борзова А.В. восстановить на работе в открытом акционерном обществе «Государственный проектно-изыскательский институт земельно-кадастровых съемок имени П.Р. Поповича» в должности главного специалиста по технической защите информации в Режимно-секретном отделе с ДД.ММ.ГГГГ.

Взыскать с открытого акционерного общества «Государственный проектно-изыскательский институт земельно-кадастровых съемок имени П.Р. Поповича» в пользу Борзова А.В. средний заработок за время вынужденного прогула в размере 161 082 рубля 18 коп., компенсацию морального вреда в размере 10000 рублей 00 коп., а всего – 171 082 (сто семьдесят одну тысячу восемьдесят два) рубля 18 коп.

Взыскать с открытого акционерного общества «Государственный проектно-изыскательский институт земельно-кадастровых съемок имени П.Р. Поповича» государственную пошлину в размере 4 721 (четыре тысячи семьсот двадцать один)

рубль 64 коп. в доход бюджета города Москвы.

В остальной части иска отказать.

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

Апелляционная жалоба, представление могут быть поданы в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Апелляционная жалоба подается через Лефортовский районный суд города Москвы.

Судья С.В. Потапенко

Мотивированное решение составлено 21 апреля 2015 года.

КОПИЯ
ВЕРНА

