

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ Российской Федерации

г. Москва 01 декабря 2014 года

Дорогомиловский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи [REDACTED] Е.П., при секретаре [REDACTED] Е.А., при участии представителя истца по доверенности Сайботалова В. В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4550/14 по иску [REDACTED] А. В. к ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

[REDACTED] А.В. обратился в суд с иском к ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» о восстановлении на работе в должности водителя, признании записи в трудовой книжке за № от ДД.ММ.ГГГГ недействительной, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 150000 рублей, возмещении расходов на оплату юридических услуг в размере 106000 рублей.

Исковые требования мотивированы тем, что в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ истец работал в ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» в должности водителя для выполнения обязанностей, связанных с производственно-хозяйственной деятельностью организации. ДД.ММ.ГГГГ истца ознакомили с приказом № о сокращении количества штатных единиц, согласно которому должность водителя подлежала сокращению, а истец уволен [REDACTED] года. ДД.ММ.ГГГГ истец отказался подписывать указанное уведомление, о чем был составлен акт № 2. При получении уведомления истцу не были предложены работа соответствующая его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа. Истец полагает, что работодателем была нарушена процедура увольнения, в связи с чем он подлежит восстановлению на работе.

В судебное заседание истец [REDACTED] А.В. и его представитель Сайботалов В. В. явились, исковые требования поддержали в полном объеме по основаниям, изложенным в иске.

Представитель ответчика ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом, об уважительных причинах неявки не сообщил, возражений на иск не представил, ходатайств об отложении не заявил. В соответствии с ч. 4 ст. 167 ГПК РФ дело рассмотрено в отсутствие представителя ответчика.

Суд, выслушав объяснения стороны истца, исследовав и оценив письменные материалы дела, выслушав заключение прокурора, приходит к следующим выводам.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

В силу ч. 3 ст. 81 ТК 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.

Статьей 82 ТК РФ предусмотрено, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Согласно ч. ч. 1 и 2 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 Верховного Суда РФ N 2 от ДД.ММ.ГГГГ, 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.

При рассмотрении дела судом установлено, что [REDACTED] А.В. был принят на работу в ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» на должность водителя для выполнения обязанностей, связанных с производственно-хозяйственной деятельностью организации, что подтверждается трудовым договором № от Д. [REDACTED] Г (л.д. 11-13).

[REDACTED] генеральным директором ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» издан приказ № о сокращении количества штатных единиц, согласно которому в организации сокращаются штатные единицы по должности водитель до одной должности (л.д. 24).

ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» составлено письменное уведомление № водителя [REDACTED] А.В. датированное Д. [REDACTED] года, согласно которому Котов А.В. уведомлен, что в соответствии с приказом № от [REDACTED] занимаемая им должность будет сокращена и трудовой договор расторгнут Д. [REDACTED] Г (л.д. 25).

Из искового заявления следует, что [REDACTED] А.В. ознакомился с приказом о сокращении количества штатных единиц и уведомлением от ДД.ММ.ГГГГ года, однако от подписи отказался. ДД.ММ.ГГГГ офис-менеджером Харисовой Р.И. составлен акт № об отказе работника от подписания приказа и уведомления (л.д. 26).

Согласно ст. 84.1 ТК РФ с приказом о прекращении трудовых отношений работник должен быть ознакомлен под роспись.

ДД.ММ.ГГГГ ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» издан приказ № о/к о прекращении трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ и увольнении Котова А.В. ДД.ММ.ГГГГ в связи с сокращением или штата работников организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (л.д. 33).

С указанным приказом Котов А.В. был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ года, о чем свидетельствует его подпись на приказе.

Оценивая собранные по делу доказательства в их совокупности, суд приходит к выводу о том, что требования [REDACTED] А.В. о восстановлении на работе являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

Требования [REDACTED] А.В. о восстановлении на работе основаны на том, что ответчиком была нарушена процедура увольнения, а именно: работодателем не была предложена другая имеющаяся работа (вакантная должность).

Согласно ст. ст. 12, 56 ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Ответчику неоднократно направлялись запросы о предоставлении штатного расписания общества за 2014 год и иных документов, связанных с соблюдением процедуры увольнения Котова А.В.

В нарушение ст. 56 ГПК РФ ответчик истребуемые судом документы не представил, доказательств соблюдения в отношении истца процедуры увольнения не представил.

Согласно ответу ГКУ ЦЗН ЗАО <адрес> от ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» сведений о предстоящем сокращении работников в 2014 году не подавалось.

Поскольку работодателем не была выполнена обязанность по предложению работнику другой имеющейся работы (вакантной должности) в соответствии с ч. 1 ст. 180, ч. 3 ст. 81 ТК РФ, увольнение истца по указанному основанию было произведено с нарушением требований действующего трудового законодательства.

При изложенных обстоятельствах, суд приходит к выводу о незаконности увольнения Котова А.В. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что в соответствии со ст. 394 ТК РФ влечет восстановление Котова А.В. на работе в ранее занимаемой должности.

В связи с удовлетворением требований истца о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, требования истца о признании недействительной записи в трудовой книжке от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению.

Исходя из названных положений закона, решение суда в части восстановления [REDACTED] А.В. на работе подлежит немедленному исполнению.

В соответствии с ч. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

При этом размер среднего заработка должен определяться в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от ДД.ММ.ГГГГ №922.

Согласно ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего

работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В силу п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

Согласно п. 4 Положения, расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В соответствии с п. 9 Положения, средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Ответчиком сведения о размере среднего дневного заработка Котова А.В. представлены не были.

Согласно справкам по форме 2-НДФЛ за 2013 год доход Котова А.В. за период с августа 2013 года по июль 2014 года (включительно) составил в сумме <данные изъяты> (август 2013 года – <данные изъяты>, сентябрь 2013 года – <данные изъяты>, октябрь 2013 года – <данные изъяты>, октябрь 2013 года – <данные изъяты>, ноябрь 2013 года – <данные изъяты>, декабрь 2013 года – <данные изъяты>, январь 2014 года – <данные изъяты>, февраль 2014 года – <данные изъяты>, март 2014 года – <данные изъяты>, апрель 2014 года – <данные изъяты>, апрель 2014 года – <данные изъяты>, май 2014 года – <данные изъяты>, июнь 2014 года – <данные изъяты>, июль 2014 года – <данные изъяты>, июль 2014 года – <данные изъяты>).

Количество рабочих дней за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ по данным производственного календаря составляет 248 рабочих дней (август 2013 года – 22 дня, сентябрь 2013 года – 21 день, октябрь 2013 года – 23 дня, ноябрь 2013 года – 20 дней, декабрь – 22 дня, январь 2014 года – 17 дней, февраль 2014 года – 20 дней, март 2014 года – 20 дней, апрель 2014 года – 22 дня, май 2014 года – 19 дней, июнь 2014 года – 19 дней, июль 2014 года – 23 дня).

Средний дневной заработок [REDACTED] А.В. будет определяться из расчета <данные изъяты>/248 рабочих дней, и составит <данные изъяты>.

Количество дней вынужденного прогула с 11 августа по ДД.ММ.ГГГГ составляет 79 (август – 15 дней, сентябрь – 22 дня, октябрь – 23 дня, ноябрь – 18 дней, декабрь – 1 день).

Таким образом, средний заработок за время вынужденного прогула [REDACTED] А.В. будет определяться исходя из фактически отработанных истцом дней в период с августа 2013 года по июль 2014 года (включительно); суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде в размере <данные изъяты>; 79 дней вынужденного прогула.

Средний заработок за время вынужденного прогула составит <данные изъяты> (средний дневной заработок × 79 дней вынужденного прогула).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету (п. 62 Постановления Пленума Верховного суда РФ от ДД.ММ.ГГГГ N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Как пояснил [REDACTED] А.В. в судебном заседании, при увольнении ему было выплачено выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ за два месяца по 82789 рублей 05 копеек. Указанный размер выходного пособия подлежит зачету при взыскании среднего заработка.

Следовательно, размер среднего заработка, подлежащий взысканию с ответчика в пользу истца, составит <данные изъяты> (размер среднего заработка за время вынужденного прогула – <данные изъяты>) × сумма выходного пособия за 2 месяца).

Поскольку при рассмотрении дела судом установлен факт нарушения прав истца, выразившихся в незаконном увольнении, с ООО «РЕСУРЭНЕРГОУГОЛЬ» в пользу [REDACTED] А.В. подлежит взысканию компенсация морального вреда в соответствии со ст. 237 ТК РФ. С учетом объема и характера причиненных нравственных страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости суд полагает возможным требования истца о компенсации морального вреда в размере <данные изъяты>, удовлетворить частично, взыскав с ответчика <данные изъяты>.

В соответствии со ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Истцом заявлено требование о возмещении расходов на оплату услуг представителя в размере <данные изъяты>.

В подтверждение расходов на оплату юридических услуг стороной истца представлены: договоры № от ДД.ММ.ГГГГ года, № от ДД.ММ.ГГГГ об предоставлении юридической помощи, заключенные с ООО «Стоджик Трейдинг», в соответствии с которыми размер оплаты услуг определен в размере 25000 рублей и 60000 рублей соответственно; квитанции об оплате услуг в указанном размере.

Требование истца о взыскании с ответчика расходов за юридическую помощь суд находит подлежащими удовлетворению частично на сумму 15000 рублей, при этом суд исходит из того, что договор от ДД.ММ.ГГГГ не связан с рассмотрением дела в суде, также суд учитывает требования разумности, сложность и объем оказанных услуг, составление иска, участие в представителе во всех судебных заседаниях.

Согласно ст. 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина – в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В связи с частичным удовлетворением иска [Имя] А.В. в силу ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета субъекта РФ – <адрес> в размере <данные изъяты>.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования [Имя] А. В. удовлетворить частично.

Восстановить [Имя] А. В. на работе в должности водителя ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» с ДД.ММ.ГГГГ.

Признать запись в трудовой книжке [Имя] А. В. серии АТ-III № за номером 31 от ДД.ММ.ГГГГ недействительной.

Взыскать с ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» в пользу [Имя] А. В. заработную плату за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты>, в счет компенсации морального вреда <данные изъяты> рублей, расходы по оказанию юридической помощи в размере <данные изъяты>.

В остальной части исковых требований [Имя] А. В. к ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» о компенсации морального вреда, требования о возмещении расходов по оказанию юридической помощи отказать.

Решение суда в части восстановления [Имя] А. В. на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с ООО «РЕСУРСЭНЕРГОУГОЛЬ» государственную пошлину в доход бюджета субъекта РФ <адрес> в размере <данные изъяты>.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Дорогомиловский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья [Имя]

Решение в окончательной форме принято ДД.ММ.ГГГГ.

