

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва 12 сентября 2014 года

Бутырский районный суд гор. Москвы в составе федерального судьи [REDACTED] А.Ю., при секретаре [REDACTED] А.С., с участием представителя истца по доверенности Малова Д. В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4920/14 по иску [REDACTED] С. С.ча к ООО «Медком-М» о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд,

УСТАНОВИЛ:

Истец обратился в суд с данным иском к ответчику, мотивируя свои требования тем, что 09 января 2008 года [REDACTED] С.С. был принят на работу в ООО «Медком-МП» на должность Заместителя директора по общим вопросам. 01 июля 2008 года истец был переведен на должность Заместителя регионального директора Дивизиона Урал - Директора филиала ООО «Медком-МП» в <адрес>. В период работы в должности Заместителя регионального директора нареканий в адрес Истца относительно исполнения им должностных обязанностей от руководства не поступало, взысканий за нарушение трудовой дисциплины за весь период работы нет. 16 января 2014 года истец был признан инвалидом II группы, о чем были выданы Справка серии № от [REDACTED] и Индивидуальная программа реабилитации инвалида от [REDACTED] года. В феврале 2014 года документы об инвалидности истца были им переданы в отдел кадров структурного подразделения (филиала) ответчика, где работал истец. 03 марта 2014 года между истцом и ответчиком было заключено Дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с которым были изменены условия труда - установлена 35-часовая пятидневная рабочая неделя с ежегодным оплачиваемым отпуском в 30 календарных дней. 15 мая 2014 года истец направил ответчику заявление с просьбой установить продолжительность ежедневной работы в офисе в 2 (Два) часа, обосновав просьбу статьей 224 ТК РФ и предоставленной ответчику индивидуальной программой реабилитации инвалида. Уведомлением от 16 мая 2014 года ответчик согласовал трудовой день в рамках 2-х часов. В этот же день ответчик представил истцу Уведомление о переводе на другую работу по медицинским показаниям. В ответ на представленное Уведомление истец 23 мая 2014 года обратился к ответчику с просьбой разъяснить, какое именно медицинское заключение явилось основанием для перевода на другую работу. В ответ истец получил от ответчика сообщение, что основанием для перевода на другую работу являются вышеуказанные Справка и Индивидуальная программа реабилитации. 10 июня 2014 года истец был уволен, о чем издан Приказ № от ДД.ММ.ГГГГ года. Основанием для увольнения явился отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Свое увольнение истец считает незаконным.

С учётом изложенного, истец просит восстановить [REDACTED] С.С. на работе в ООО «Медком-МП» в должности Заместителя регионального директора Дивизиона Урал - Директора филиала ООО «Медком-МП» в <адрес>; взыскать с ООО «Медком-МП» в пользу Коновалова С. С.ча средний заработок за все время вынужденного прогула с 11 июня 2014 года по момент фактического восстановления на работе начиная с 11 июня 2014 года по дату фактического восстановления на работе; взыскать с ООО «Медком-МП» в

пользу **Коновалова С.С.** в счет компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями, сумму в размере <данные изъяты>.

Истец **Коновалов С.А.** в судебное заседание не явился, явился его представитель Малов Д. В., действующий на основании доверенности, исковые требования поддержал в полном объеме, просил их удовлетворить.

Представители ответчика ООО «Медком-МП» Урсан С.В., Чепик А.С., действующие на основании доверенности в судебное заседание явились, против удовлетворения исковых требований возражали, по доводам, изложенным в письменном отзыве.

Суд, выслушав доводы представителя истца, представителей ответчика, исследовав письменные материалы дела, приходит к выводу об удовлетворении заявленных требований по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения, согласно ст. 16 ТК РФ, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии со статьями 57-62 Кодекса.

Как разъяснено в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников.

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; судебная защита.

Судом установлено, что **Коновалов С.С.** работал в ООО «Медком-МП» в должности Заместителя регионального директора Дивизиона Урал - Директора Филиала ООО «Медком - МП» в <адрес> с ДД.ММ.ГГГГ на основании трудового договора № от 09.01.2008, Приказа о переводе на другую работу с 11.01.2009, Дополнительного соглашения от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору.

Должностные обязанности работника по должности Заместителя регионального директора Дивизиона Урал - Директора Филиала ООО «Медком -МП» в <адрес> установлены Должностной инструкцией, утверждённой региональным директором Дивизиона Урал - Директором Филиала ООО «Медком -МП» в <адрес> 11 января 2009 г. С Должностной инструкцией Коновалов С.С. должным образом ознакомлен, что подтверждается его подписью и распиской в получении экземпляра должностной инструкции на руки 11.01.2009г.

Согласно п.1.2 Должностной инструкции основное направление работы Заместителя регионального директора - «организация и контроль деятельности филиалов и обособленных подразделений Дивизиона Урал, управление продажами в рамках Дивизиона, бюджетирование и учет, руководство административно-хозяйственной деятельностью Филиалов и обособленных подразделений.»

Заместитель регионального директора является непосредственным руководителем 18 подчинённых, в том числе Руководителя Обособленного Подразделения ООО «Медком-МП», Директора Филиала в <адрес>, Руководителя госпитального отдела Филиала в <адрес> и других в общей сложности всего 18 штатных единиц. Рабочие места всех вышеуказанных сотрудников находятся по месту нахождения ООО «Медком-МП» (согласно Уставу общества): адрес филиала в <адрес>; адрес филиала в <адрес>

16.01.2014г. К ██████████ С.С. был признан инвалидом II группы, что подтверждается справкой серии МСЭ-2012г№ от 16.01.2014г. и ему выдана индивидуальная программа реабилитации инвалида от ДД.ММ.ГГГГ (ИПРИ). Инвалидность установлена на срок до 01.02.2015г., то есть на период более 12 месяцев.

Судом так же установлено, что Коновалов С.С. поставил работодателя в известность о нуждаемости в изменении условий труда, подав 14 мая 2014 г. заявление об установлении в соответствии с ИПРИ от 16.01.2014г. продолжительности ежедневной работы равной 2 часам с 15 мая 2014 г

Согласно ИПРИ, выданным ФКУ «ГБ МСЭ по Свердловской области», Бюро медико-социальной экспертизы № от 16.01.2014г. Коновалову С.С. определена вторая степень ограничения способности к трудовой деятельности, противопоказана работа с профессиональными вредностями, командировками и нервно-психическими нагрузками, доступен труд в своей профессии по 2-3 часа в день с частичным выполнением работ на дому, требуется создание специального рабочего места.

На основании представленных в ООО «Медком-МП» истцом справки об инвалидности серии № от 16.01.2014г. и индивидуальной программы реабилитации инвалида от ДД.ММ.ГГГГ г., с ██████████ С.С. было подписано дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении 35-часовой рабочей недели.

Согласно ст. 73 ТК РФ работодатель обязан перевести такого работника на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с его письменного согласия. Работодатель обязан предлагать подходящие вакансии такому работнику.

Согласно ст. 73 ТК РФ работодатель обязан перевести такого работника на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с его письменного согласия. Если согласия работника нет или нет соответствующей работы, на весь период отстранения за работником сохраняется рабочее место, но не начисляется заработная плата.

Если же срок рекомендованного перевода превышает 4 месяца или является постоянным, то при отсутствии согласия на перевод или отсутствии подходящей работы работодатель обязан прекратить трудовой договор по п. 8 ч. 1ст. 77 ТК РФ с выплатой 2-недельного выходного пособия.

В соответствии со ст. 23 ФЗ № 181 инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов. Так же устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в

неделю с сохранением полной оплаты труда, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

В соответствии со ст. 11 ФЗ № 181 индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

В соответствии с предоставленной ООО «Медком-МП» индивидуальной программы реабилитации инвалида от [REDACTED] С.С. был доступен труд в своей профессии в специально созданных условиях: по 2-3 часа в день с частичным выполнением работ на дому.

Статья 1 ТК РФ устанавливает, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением в силу ст. 2 ТК РФ является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Определение понятия гарантии содержится в статье 164 ТК РФ, в соответствии с которой, гарантия - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально- трудовых отношений, а компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

При этом согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивается право каждого работника на справедливые условия труда, которое в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах включает справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности (статья 7).

Согласно положений ст.2 Трудового кодекса РФ исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются установление государственных гарантий по обеспечению прав работников, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В силу ст.ст. 7, 8 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ медико-социальная экспертиза - определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

Согласно п. 8 указанных Правил при установлении гражданину группы инвалидности одновременно определяется в соответствии с классификациями и критериями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития России от 22 августа 2005 года N 535, степень ограничения его способности к трудовой деятельности (III, II или I степень

ограничения), либо группа инвалидности устанавливается без ограничения способности к трудовой деятельности.

Учитывая изложенные обстоятельства, на основе всестороннего анализа исследованных доказательств, про правилам ст. 167 ГПК РФ, суд приходит к выводу о том, что при увольнении истца по п. 8 ч. 1ст. 77 ТК РФ был нарушен порядок увольнения, выразившийся в том, что работодатель не принял во внимание все необходимые для [REDACTED] С.С. условия работы, с учетом установленной группы инвалидности, а так же характеристиками условий трудовой деятельности, не связанных с необходимостью перевода на другую должность, согласно медицинским показаниям, что привело к изданию не законного приказа об увольнении истца по п. 8 ч. 1ст. 77 ТК РФ.

В соответствии с частями 1 - 3 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

С учетом изложенного, суд приходит к выводу о восстановлении Коновалова С.С. на прежнем месте работы в занимаемой должности.

В соответствии со статьей 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного увольнения.

С учетом требований закона, с ООО «Медком-МП» в пользу Коновалова С.П. подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты> 77 коп. за период с 11 июня 2014 года по 12 сентября 2014 года (57 рабочих дней).

Согласно ч.9 ст.394 ТК РФ в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер компенсации определяется судом.

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. В судебном заседании было установлено, что ответчиком не было соблюдено обязательство о выплате заработной платы. Действия ответчика о задержке и невыплате заработной платы не могут быть признаны правомерными.

При определении размера компенсации морального вреда суд исходит из требований разумности и справедливости, учитывает необоснованность увольнения истца, а также то, что указанные действия работодателя причинили истцу нравственные страдания, поскольку вызвали необходимость обращения истца в судебные органы и участие в судебных заседаниях, а так же продолжительности рассмотрения спора в суде. Также суд полагает, что размер невыплаченных денежных сумм повлиял на материальное благосостояние истца.

Поскольку ответчик уволил истца незаконно, чем причинил истцу нравственные страдания, то требования истца о взыскании компенсации морального вреда подлежат удовлетворению в размере <данные изъяты>

В силу требований ст. 210 ГПК РФ, решение суда о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула подлежит нем немедленному исполнению.

В силу требований ст. 88, 103 ГПК РФ, 333.19 НК РФ с ответчика подлежит взысканию в доход государства госпошлину в размере <данные изъяты>

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

РЕШИЛ:

Исковые требования **Королева С. С.ча** к ООО «Медком-М» о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда- удовлетворить.

Восстановить **Королева С. С.ча** на работе в ООО «Медком-МП» в должности Заместителя регионального директора Дивизиона Урал - Директора Филиала ООО «Медком -МП» в <адрес>.

Взыскать с ООО «Медком-МП» в пользу **Королева С. С.ча** заработную плату за время вынужденного прогула в размере <данные изъяты> 77 коп. за период с 11 июня 2014 года по 12 сентября 2014 года, компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>

Взыскать с ООО «Медком-МП» в доход государства госпошлину в размере <данные изъяты>

Решение суда о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула подлежит нем немедленному исполнению.

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

Судья: **Давыдова А.Ю.**

Мотивированное решение изготовлено в окончательной форме 10 октября 2014 года.

КОПИЯ
ВЕРНА