

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

г. Москва 25 сентября 2014 года

Гагаринский районный суд г. Москвы, в составе председательствующего судьи [REDACTED] С.В., при секретаре [REDACTED] У.Р., с участием представителя истца по доверенности Сайботалова В. В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № № 2-2949/14 по иску [REDACTED] И.Е. к «Название» Ответчик о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец [REDACTED] И.Е. обратился в суд с иском к «Название» Ответчику о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указывает, что состоял в трудовых отношениях с «Название» Ответчик с [REDACTED], в должности директора студенческого городка «Название». Приказом № л/с от [REDACTED] истец был уволен с должности директора администрации студенческого городка «Название» в связи с сокращением штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На основании решения Гагаринского районного суда <адрес> от 26.09.2013г. истец был восстановлен в должности директора администрации студенческого городка «Название» Ответчик с заработной платой 51 900 руб. в месяц, а приказ об увольнении отменен. Приказом № л/с от 27.09.2013г. истец был восстановлен на работе, но ДД.ММ.ГГГГ руководитель организации уволил истца, а основанием к увольнению послужила докладная записка начальника отдела кадров «в связи с отсутствием у работника соответствующего документа об образовании». Решением Гагаринского районного суда <адрес> от [REDACTED] увольнение истца и приказ об увольнении признаны незаконными, истец восстановлен в должности директора администрации студенческого городка «Название» Ответчик. В соответствии с приказом № л/с от ДД.ММ.ГГГГ истец был восстановлен на работе, однако уже ДД.ММ.ГГГГ ответчик уволил его по п. 11 ч. 1 ст. 77 и абз. 4 ч. 1 ст. 84 ТК РФ в связи с отсутствием у работника соответствующего документа об образовании. Работодатель, как указывает истец, не предложил ему занять какую-либо другую вакантную должность, при увольнении ответчик не принял во внимание, что при приеме на работу в декабре 2008 года на должность директора, им были представлены все необходимые документы, перечень которых установлен ст. 65 ТК РФ, трудовой договор заключен без нарушений ТК РФ и иных федеральных законов. Истец считает свое увольнение не законным, просит признать незаконным и отменить приказ № л/с от ДД.ММ.ГГГГ, восстановить его в должности начальника управления студенческими общежитиями Ответчик с ДД.ММ.ГГГГ, взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула начиная с ДД.ММ.ГГГГ по день вынесения решения, компенсацию морального вреда 70 000 руб.

Истец и его представитель по доверенности Сайботалов В. В. в судебное заседание явились, исковые требования поддержали в полном объеме.

Представитель ответчика в судебном заседании возражала против удовлетворения исковых требований по доводам, изложенным в письменном отзыве.

Суд, выслушав участников процесса, исследовав письменные материалы дела, приходит к следующему.

В судебном заседании установлено, что на основании трудового договора № от [REDACTED] [REDACTED] И.Е. был принят на работу в Ответчик на должность директора студенческого городка «Название».

Согласно ч. 4 трудового договора размер должностного оклада работника составляет 10000 руб. ежемесячно, стимулирующие выплаты в размере 20000 руб. Дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору истец переведен на должность директора в структурное подразделение – администрация студенческого городка «Название».

В соответствии с дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору, должностной оклад работнику установлен в размере 11900 руб. в месяц, стимулирующие выплаты – 40000 руб. В соответствии с дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ по тексту договора слова «Ответчик заменено словами «Ответчик».

Согласно приказу № стр. от ДД.ММ.ГГГГ «О внесении изменения в структуру и штатное расписание университета» принято реорганизовать с ДД.ММ.ГГГГ Студенческий городок «Название» со штатной численностью 62,5 единиц в «Управление студенческими общежитиями» со штатной численностью 36,0 единиц со следующей структурой – начальник Управления.

Приказом № л/с от [REDACTED] И.И.Е. уволен с занимаемой должности в связи с отсутствием у работника соответствующего документа об образовании п. 11. ч. 1 ст. 77 и абз. 4 ч.1. ст. 84 ТК РФ.

Решением Гагаринского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ приказ № л/с от ДД.ММ.ГГГГ признан незаконным и отменен, истец восстановлен на работе с ДД.ММ.ГГГГ, в его пользу с ответчика взыскан заработок за время вынужденного прогула в сумме 427 477 руб. 40 коп., компенсация морального вреда 5 000 руб. На основании приказа № л/с от ДД.ММ.ГГГГ в связи с принятием Гагаринским районным судом <адрес> решения приказ от ДД.ММ.ГГГГ о расторжении трудового договора с [REDACTED] И.Е. отменен, установлено, что с ДД.ММ.ГГГГ [REDACTED] И.Е. исполняет трудовые обязанности в должности директора администрации студенческого городка «Название» Ответчик с окла<адрес> 550 руб. в месяц, стимулирующей выплатой в размере 40 000 руб.

На основании приказа № л/с от ДД.ММ.ГГГГ [REDACTED] И.Е. уволен с занимаемой должности по основаниям, предусмотренным п. 11 ч. 1 ст. 77 и абз. 4 ч. 1 ст. 84 ТК РФ вследствие нарушения установленных федеральным законодательством правил заключения трудового договора – в связи с отсутствием у работника соответствующего документа об образовании. В качестве основания в приказе указано- положение Трудового кодекса Российской Федерации (п.д. 51).

Согласно акту от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 55), составленному ответчику, истцу было предложено предоставить трудовую книжку в отдел кадров и диплом о высшем образовании.

Как указывает ответчик, возражая против заявленного иска, поскольку истец не может занимать рассматриваемую должность в связи с отсутствием у него высшего образования, когда наличие такого образования следует из должностной инструкции, с которой истец был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ, а также из Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития

России от [REDACTED] № 761н, следовательно, в связи с отсутствием у работника соответствующего документа об образовании, он подлежал увольнению.

Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. № утвержден Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, который предусматривает наличие высшего профессионального образования по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет.

Не соглашаясь с доводами ответчика, суд отмечает следующее.

В соответствии со ст. 77 п. 11 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора являются: нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

В соответствии с п. 51 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации, в силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса.

Положениями ст. 84 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и

требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, 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.

Согласно ст. 1 ТК РФ, целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; обеспечению равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование

Согласно ст. 65 ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу,

связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Как установлено в судебном заседании, ответчик, заключая с истцом трудовой договор, был согласен при поступлении на работу [REDACTED] И.Е. с отсутствием у него высшего профессионального образования. С учетом представленной в материалы дела личного листка по учету кадров, истец сообщил работодателю об отсутствии у него высшего профильного образования, указав сведения об окончании Ломоносовского военного авиационного училища по специальности «техник самолета».

С истцом неоднократно подписывались дополнительные соглашения к трудовому договору, в том числе, дополнительное соглашение № от [REDACTED] 5555, на основании которого истец был переведен на должность директора в структурное подразделение – администрация студенческого городка «Название». Истец на протяжении длительного времени работал в занимаемой должности, взысканиям не подвергался. На момент заключения дополнительного соглашения № 5, приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. № вступил в законную силу. Вместе с тем, действовавший на момент приема истца на работу Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ № не устанавливал в качестве обязательного требования наличие высшего образования по конкретной должности.

Принимая во внимание вышеизложенное, суд приходит к выводу об обоснованности требований истца о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе.

В соответствии со 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 или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случаях 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 этой компенсации определяется судом.

Учитывая, что увольнению истец занимал должность директора администрации студенческого городка «Название», в связи с чем истец подлежит восстановлению в ранее занимаемой должности с [REDACTED]

Учитывая, что увольнение истца признано судом незаконным, в пользу [REDACTED] И.Е. с ответчика подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере 226 521 руб. 90 коп. (Расчет: истец уволен [REDACTED], размер его среднего дневного заработка составил 2311 руб. 45 коп. (за апрель и май 2014 года – 16 рабочих дней, размер заработка соответствует сумме – 36 983 руб. 20 коп., июнь – 19 дней (19 x 2311,45 руб.), июль 23 дня (2311,45 руб. x 23), август 21 день (2311,45 x 21), сентябрь 19 дней (2311 руб. 45 коп. x 19)).

Согласно 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.

Действия ответчика по незаконному увольнению суд расценивает как неправомерные, а потому полагает возможным взыскать с ответчика компенсацию морального вреда, размер которого с учетом объема допущенных ответчиком нарушений прав истца, переживаний, имевших место со стороны истца. Принципа разумности суд определяет в сумме 5 000 руб.

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, в федеральный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований (ст. 103 ГПК РФ).

В соответствии с пунктом 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, а также мировыми судьями, освобождаются истцы - по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ в доход бюджета <адрес> с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в размере 5665 руб. 21 коп

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

#### РЕШИЛ:

Признать незаконным и отменить приказ № л/с от [REDACTED] об увольнении [REDACTED] И.Е. с должности директора администрации студенческого городка «Название» Ответчик.

Восстановить [REDACTED] И.Е. в должности директора администрации студенческого городка «Название» Ответчик с [REDACTED].

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с «Название» Ответчик в пользу [REDACTED] И.Е. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 226 521 руб. 90 коп., компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб.

Взыскать с «Название» Ответчик госпошлину в доход бюджета <адрес> в размере 5 665 руб. 21 коп.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Мосгорсуд через Гагаринский районный суд г. Москвы в течение месяца с даты изготовления решения в окончательной форме.

Федеральный судья ~~В.И.И.И.~~ О.В.

Решение принято в окончательной форме 30.09.2014 года.

КОПИЯ  
ВЕРНА

