



РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

18 августа 2015 года Савеловский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Удова Б. В. при секретаре Юсубове Ф. Ф., с участием прокурора Бельской С.А., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-3166/15 по исковому заявлению [REDACTED] к ООО «Палл Евразия» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, оплате дней неиспользованного отпуска, компенсации за просрочку выплат, отмене приказа об изменении графика отпусков, взыскании среднего заработка за неправомерное лишение возможности трудиться, компенсации морального вреда,

установил:

Истец [REDACTED] обратилась в суд с иском к ООО «Палл Евразия» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, оплате дней неиспользованного отпуска, компенсации за просрочку выплат, отмене приказа об изменении графика отпусков, взыскании среднего заработка за неправомерное лишение возможности трудиться, компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований указывает, что 04.11.2003 года она была принята ответчиком на работу на должность менеджера по логистике, с 16.08.2006 года занимает должность руководителя Клиентского отдела. Приказом от 24.02.2015 года была уволена работодателем по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с сокращением Клиентского отдела. Истец свое увольнение считает незаконным и произведенным с нарушением порядка процедуры увольнения, в обоснование своих доводов указывая, что приказом генерального директора ООО «Палл Евразия» от 30.10.2014 года были сокращены Клиентский и Технический отделы на их основе был создан Департамент сопровождения и поддержки продаж, одновременно с сокращением всех должностей Клиентского и Технического отделов, а также должности контрактного менеджера, были введены 14 аналогичных должностей во вновь создаваемом Департаменте сопровождения и поддержки продаж, при этом из 14 сокращаемых работников 13 работников были переведены на аналогичные должности в составе Департамента, ей в свою очередь не была предложена ни одна вакантная должность, в связи с чем произведенное увольнение считает незаконным.

Также истица оспаривает приказ от 16.10.2014 года об изменении графика отпусков, мотивируя свои требования тем, что без какого-либо согласования с ней работодатель изменил утвержденный ранее график отпусков и обязал ее дополнительно уйти в отпуск на длительный период с 05.11.2014 года по 31.12.2014 года.

Истец, ее представитель по доверенности Енютина Г.Е. в судебное заседание явилась, исковые требования поддержали в полном объеме.

Представители ответчика по доверенности Питиримова Елена Владимировны, Мжанавадзе Г.Г. в судебное заседание явились, возражали по заявленным требованиям по обстоятельствам указанным в отзывах на иск.

Суд, изучив материалы дела, заслушав участников процесса, заключение прокурора, полагавшего иск подлежащим удовлетворению, приходит к следующему.

Как следует из материалов дела, 04.11.2003 года истица была принята ответчиком на работу на должность менеджера по логистике, приказом от 16.08.2006 года переведена на должность руководителя Клиентского отдела.

Приказом от 24.02.2015 года была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с сокращением Клиентского отдела.

Истец свое увольнение считает незаконным и произведенным с нарушением порядка процедуры увольнения, поскольку ей не была предложена ни одна из вакантных должностей в созданном взамен Клиентского и Технического отделов Департаменте

124

сопровождения и поддержки продаж, пояснила, что фактически была сокращена только ее должность, остальные 13 работников сокращенных отделов были автоматически переведены в Департамент сопровождения и поддержки продаж.

Представители ответчика в судебном заседании с доводами истца были не согласны, указывая, что решение вопроса о целесообразности и экономической обоснованности проведения сокращения в компании принимается исключительно работодателем, на момент введения нового штатного расписания и увольнения истицы вакантных должностей не имелось, пояснили, что нижестоящие должности истице также не предлагались, по причине того, что на данные должности были взяты сотрудники занимавшие аналогичные должности ранее.

Однако суд не может согласиться с законностью увольнения истицы по следующим основаниям.

Как следует из материалов дела 30.10.2014 года генеральным директором ООО «Палл Евразия» был вынесен приказ № 02-01\61 «Об изменении организационной структуры штата».

Как следует п. 2.1 данного приказа были сокращены 14 должностей: должность Руководителя Клиентского отдела, 4 должности ведущих специалистов Клиентского отдела, должность контрактного менеджера Администрации, должность руководителя Технического отдела, 6 должностей ведущих специалистов технического отдела и 1 должность инженера технического отдела.

Согласно п.2.2., 2.3. данного приказа одновременно с сокращением всех должностей Клиентского и Технического отделов, а также должности контрактного менеджера, были введены 14 аналогичных должностей во вновь создаваемом Департаменте сопровождения и поддержки продаж

В судебном заседании было установлено, что из 14 сокращаемых работников – 13 работников были переведены на аналогичные должности в составе Департамента сопровождения и поддержки продаж.

Из штатных расписаний ООО «Палл Евразия» на 06.10.2014 и 30.10.2014, а также на 25.02.2015 и 03.03.2015 следует, что в Обществе до сокращения, а также после него сохранилась штатная численность в количестве 63 человек. Все работники, за исключением истицы, продолжили исполнять свои трудовые обязанности, и их трудовые функции не изменились, что не оспаривалось стороной ответчика.

Проанализировав собранные по делу доказательства, суд считает, что увольнение [REDACTED] с должности руководителя Клиентского произведено с нарушением процедуры увольнения по следующим основаниям.

Согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

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.

Согласно 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.

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.

Как следует из материалов дела, 30.10.2014 года [redacted] было вручено уведомление об увольнении в связи с сокращением штата работников с 12.01.2015 года (л.д.29 т. 1).

В данном уведомлении работодатель также извещал истицу о невозможности предложить ей другую должность в виду отсутствия в Обществе каких-либо вакансий.

Однако суд с доводом ответчика, относительно отсутствия на момент введения нового штатного расписания и увольнения истицы вакантных должностей согласиться не может, поскольку из п.2.2 и 2.3. Приказа № 02-01\61 от 30.10.2014 года «Об изменении организационной структуры штата» следует, что одновременно с сокращением всех должностей Клиентского и технического отделов и должности контрактного менеджера были введены 14 аналогичных должностей во вновь создаваемом Департаменте сопровождения и поддержки продаж, а именно: руководитель Департамента сопровождения и поддержки продаж, 4 должности ведущего специалиста Департамента сопровождения и поддержки продаж, контрактный менеджер Департамента сопровождения и поддержки продаж, руководитель Технического отдела Департамента сопровождения и поддержки продаж, 6 должностей ведущего специалиста технического отдела Департамента сопровождения и поддержки продаж, инженер технического отдела Департамента сопровождения и поддержки продаж.

В судебном заседании установлено, что ни одна из указанных должностей не была предложена истице.

Как следует из объяснений стороны ответчика, работодатель не предлагал истице нижестоящие должности, поскольку на данные должности Приказом от 12.01.2015 года «О переводе работников» были переведены сотрудники Клиентского отдела занимавшие ранее аналогичные должности.

Довод ответчика о том, что работодатель вправе самостоятельно определять, каким работникам предлагать вакантные должности, суд находит несостоятельным и противоречащим требованиям действующего законодательства.

Суд также не принимает доводы стороны ответчика о том, что работодатель вправе сам принимать кадровое решение по выбору работника, подлежащего переводу, в случае если на одну вакантную должность претендует несколько сокращаемых работников, поскольку как следует из материалов дела ответчик при издании приказа № 02-01\61 от 30.10.2014 года «Об изменении организационной структуры штата» изначально, еще до вручения уведомления о сокращении штата определил кто из работников и на какую должность переводится.

Так из п. 2.4. данного Приказа следует: «Предложить работникам перевод на следующие должности с 13 января 2015 года: ведущему специалисту Клиентского отдела Быковой Е.С. – перевод на должность Ведущего специалиста Департамента сопровождения и поддержки продаж; ведущему специалисту Клиентского отдела Цаплиной Ю.Н. – перевод на должность Ведущего специалиста Департамента сопровождения и поддержки продаж; ведущему специалисту Клиентского отдела Яковлевой Л.А. – перевод на должность Ведущего специалиста Департамента сопровождения и поддержки продаж; ведущему специалисту Клиентского отдела Седовой Е.Ю. – перевод на должность Ведущего специалиста Департамента сопровождения и поддержки продаж;

Аналогичные указания содержатся в отношении остальных работников технического отдела.

Таким образом, процедура предложения вакантных должностей истице была существенным образом нарушена, истец оказалась единственным сотрудником, которому не было предложено вакантных должностей при сокращении.

Данное обстоятельство само по себе является основанием для признания нарушенной ответчиком процедуры увольнения.

Кроме того, суд отмечает, что на момент вручения истице уведомления о сокращении (30 октября 2014 года), большинству сокращаемых работников уведомления

о сокращении еще не были вручены, однако работодатель в уведомлении указал, что вакантных должностей не имеется.

В частности на дату 30 октября 2014 года уведомления не были вручены: специалистам Клиентского отдела Седовой Е.Ю., Быковой Е.С. данное уведомление работникам было вручено 31.10.2014 года, в этот же день и позднее были вручены уведомления работникам Технического отдела.

Изложенное свидетельствует об отсутствии ситуации при которой на одну вакантную должность претендовало бы сразу несколько работников, что в свою очередь подтверждает незаконность увольнения истицы.

Суд отмечает, что работодатель, в силу прямого указания закона, обязан предлагать сокращаемым работникам все вакантные должности, соответствующие квалификации работника, независимо от количества сокращаемых лиц и количества имеющихся вакансий. В данном случае именно работник осуществляет право выбора должности по которой он согласен продолжить трудовую деятельность у работодателя.

При этом истец как руководитель Клиентского отдела могла занимать нижестоящие должности во вновь созданном Департаменте сопровождения и поддержки продаж. Иное стороной ответчика в судебном заседании не доказано.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу о том, что увольнение истицы произведено с нарушением положений трудового законодательства, в связи с чем истица подлежит восстановлению в прежней должности с 24.02.2015 года.

С учетом вышеизложенного, с работодателя в пользу истца подлежит взысканию компенсация за время вынужденного прогула за период с 25.02.2015 года по 18.08.2015 года (122 дня) в сумме [redacted] руб.

[redacted] руб. (среднедневной заработок) * 122 дня * [redacted] руб. (выплаченное выходное пособие при увольнении) = [redacted] руб. (выплаченное выходное пособие при увольнении за 2 и 3 дня)

Кроме того суд находит обоснованным и подлежащими удовлетворению заявленные истицей требования о признании незаконным приказа от 16.10.2014 года № 0264 о предоставлении [redacted] отпуска с 05.11.2014 года по 31.12.2014 года.

Как следует из материалов дела в декабре 2013 года работодателем был утвержден график отпусков на 2014 год, согласно которому отпуск истицы был запланирован в период с 24 по 30 марта 2014 года, с 14 по 20 апреля 2014 года, с 25 августа по 07 сентября 2014 года, с 22 по 28 сентября 2014 года, с 15 по 21 декабря 2014 года.

Как пояснила в судебном заседании истица без согласования с ней Приказом от 16.10.2014 года она принудительно была отправлена в отпуск с 05.11.2014 года по 31.12.2014 года (л.д.29).

Как следует из материалов дела, с данным приказом истица была ознакомлена под роспись 20.10.2014 года, также истцом в приказе была поставлена отметка об отказе от предоставляемого отпуска.

Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Вместе с тем, как следует из материалов дела, истица вынуждена была уйти в отпуск, по выходу из которого, впоследствии была уволена.

Суд находит данные действия ответчика несоответствующими закону, поскольку изменение графика отпусков в одностороннем порядке не предусмотрено действующим законодательством, ответчик не имел права самостоятельно, без согласования с истицей внести изменения в утвержденный ранее график отпусков в части изменения

продолжительности и времени предоставления отпуска. Наличие у истицы неиспользованных дней отпуска за предыдущие периоды, не дает работодателю право самостоятельно решать когда они работником должны быть использованы.

Суд отмечает, что работодатель обязан планировать предоставление неиспользованных дней отпуска за предыдущие периоды путем включения указанных дней в график отпусков либо, при отсутствии данных сведений в графике отпусков, предоставлять неиспользованные дни отпуска в периоды, определенные соглашением с работником.

Довод стороны ответчика о фактически реализованном истицей предоставленном дополнительном отпуске, суд находит несостоятельным, поскольку как указано судом выше, данный отпуск был предоставлен истице помимо ее воли, без согласования с ней, кроме того, как следует из материалов дела, истица в адрес работодателя направляла служебные записки и заявление с просьбой отменить приказ от 16.10.2015 года, а равно обращалась в Трудовую инспекцию и в Савеловскую межрайонную прокуратуру с заявлениями о нарушении работодателем ее трудовых прав.

Согласно имеющемуся в материалах дела акту проверки от 19.03.2015 года Трудовой инспекцией данные действия ответчика были признаны незаконными, предписанием от 19.03.2015 года Трудовая инспекция обязала ответчика устранить допущенные нарушения трудовых прав работников (79-94 т. 2).

При таких обстоятельствах, приказ от 16.10.2014 года № 0264 « О предоставлении [redacted] отпуска» вынесен работодателем в нарушение условий действующего законодательства, а потому является незаконным и подлежит отмене.

Суд также отмечает, что с иском о признании незаконным приказа о предоставлении отпуска и взыскании денежных средств за период лишения ее возможности трудиться истица обратилась в суд в пределах установленного ст. 392 ТК РФ трехмесячного срока, вместе с тем заявленные истицей требования о взыскании задолженности по оплате всех иных отпусков за все время работы заявлены истицей за пределами установленного законом срока, поскольку отпуска предоставлялись работнику ежегодно, о размере их оплаты работник ставился работодателем в известность, а потому имел возможность обратиться с соответствующим заявлением в установленный законом срок.

С учетом вышеизложенного, с работодателя в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за период незаконного лишения истицы возможности трудиться с 05.11.2014 по 31.12.2014 год (41 день) в сумме [redacted] руб.

Данная сумма рассчитывается по формуле:
41 день * [redacted] руб. (средний дневной заработок) согласно представленной стороной ответчика справке = [redacted] руб.

Учитывая характер и степень моральных страданий испытанных истцом в связи с незаконным увольнением по п.2 ч.1 ст. 77 ТК РФ, с учетом требований разумности и справедливости, на основании ст. 237 ТК РФ суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Таким образом с ответчика в пользу истца подлежит взысканию [redacted] руб. заработок за период незаконного лишения истицы возможности трудиться + 10 000 руб. моральный вред) из которых [redacted] руб., на основании ст. 211 ТК РФ, подлежат взысканию после вынесения решения суда (заработная плата в месяц * 3 месяца), а 595 398,89 руб. - после вступления решения суда в законную силу.

В доход федерального бюджета на основании п. 1 ст. 103 ГПК РФ подлежит взысканию госпошлина в размере 22 552 руб.

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

решил:

Восстановить [redacted] в должности руководителя клиентского отдела ООО «Палл Евразия» с 24 февраля 2015 года;

124

Признать незаконным и отменить приказ ООО «Палл Евразия» от 16 октября 2014 года № 0264 о предоставлении [REDACTED] отпуска;

Взыскать с ООО «Палл Евразия» в пользу [REDACTED] оплату времени вынужденного прогула в размере [REDACTED] 07 коп., средний заработок за период с 05 ноября 2014 года по 31 декабря 2014 года в размере [REDACTED] 82 коп., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., всего взыскать [REDACTED] руб. 89 коп., из которых [REDACTED] руб. взыскать после вынесения решения суда, [REDACTED] 89 коп. - после вступления решения суда в законную силу;

Решение суда в части восстановления [REDACTED] в должности руководителя клиентского отдела ООО «Палл Евразия» с 24 февраля 2015 года и выплате заработной платы в размере [REDACTED] подлежит немедленному исполнению;

В удовлетворении остальной части иска – отказать.

Взыскать с ООО «Палл Евразия» в доход государства госпошлину в размере 22 552 руб.

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

Судья


Удов Б.В.

Решение в окончательной форме изготовлено 01.09.2015.

