

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ СК ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ МОСКОВСКОГО ГОРОДСКОГО СУДА**ОТ 16 ИЮЛЯ 2018 Г. ПО ДЕЛУ № 33-31257/2018**

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда

в составе председательствующего судьи Бельченко И.В,
судей Лобовой Л.В, Владимировой Н.Ю,
с участием прокурора Левенко С.В,
при секретаре Решетовой К.П.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Владимировой Н.Ю. дело по апелляционной жалобе Подольской Наталии Александровны, с учетом дополнений к ней, на решение Таганского районного суда г. Москвы от 13 марта 2018 года, которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований Подольской Наталии Александровны к ООО «Ле Крезе» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда – отказать,

УСТАНОВИЛА:

Подольская Н.А. обратилась в суд с иском к ООО «Ле Крезе», с учетом уточненных исковых требований просила о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в размере сумма, компенсации морального вреда в размере сумма, расходов на оплату услуг представителя в размере сумма,

Истец мотивировала свои требования тем, что с дата работала у ответчика в должности территориального директора (адрес, Времена года) на основании трудового договора № 16 от дата. дата трудовой договор с истцом был расторгнут на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников организации в соответствии с приказом от дата № 30-17 л/с. По утверждению истца, она была уволена дата, то есть до истечения двухмесячного срока, установленного ст. 180 ТК РФ, в связи с чем была лишена возможности в свой последний рабочий день дать согласие на перевод на другую работу согласно предложенным вакансиям. Также, по мнению истца, на дата, когда ей были предложены вакантные должности, таковые на самом деле вакантными не являлись.

В судебное заседании суда первой инстанции истец не явилась, о причинах неявки не сообщила, воспользовалась своим правом на ведение дела через представителя. Представитель истца Сереева Е.А. в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования Подольской Н.А. поддержала в полном объеме.

Представитель ответчика ООО «Ле Крезе» Сорочан С.Б. в судебное заседание суда первой инстанции явился, возражал против удовлетворения исковых требований.

Судом постановлено вышеприведенное решение, об отмене которого просит Подольская Н.А. по доводам апелляционной жалобы, с учетом дополнений к ней.

Истец Подольская Н.А. на заседание судебной коллегии не явилась, о месте и времени заседания извещена, о причинах неявки не сообщила, в связи с чем, руководствуясь ст. 167 ГПК РФ, судебная коллегия сочла возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, заслушав представителя истца Серееву Е.А, уточнившую апелляционную жалобу, отказавшись от требований в части восстановления истца Подольской Н.А. на работе, представителя ответчика ООО «Ле Крезе», заключение прокурора Левенко С.В, полагавшей решение суда подлежащим оставлению без изменения, доводы апелляционной жалобы, с учетом дополнений к ней без удовлетворения, обсудив доводы апелляционной жалобы, с дополнениями к ней, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно статье 22 ТК РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Увольнение по указанному основанию 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.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Статья 179 ТК РФ предусматривает, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В силу статьи 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 Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от *дата* № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» прекращение трудового договора на основании пункта 2 части 1 статьи 81 ТК РФ признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место. Обязанность доказать данное обстоятельство возлагается на ответчика.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 29 названного Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя 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. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть 2 статьи 180 ТК РФ).

Таким образом, из смысла приведенных выше норм действующего трудового законодательства следует, что право определять численность и штат работников принадлежит работодателю.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34 часть 1; статья 35 часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии соблюдения установленного порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения.

Как указано в ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ, днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы сотрудника, за исключением случаев, когда он фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). К таким случаям относятся и выходные дни.

В силу ст. 107 ТК РФ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) относятся к видам времени отдыха. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливался коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ). В силу ч. 3 ст. 111 ТК РФ у работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различима дня недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ изложенной в Определении от *дата* № 1-О-О часть третья статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая правила определения дня прекращения трудового договора, имеет целью создание правового механизма, обеспечивающего совпадение прекращения трудовой деятельности работника с юридическим оформлением расторжения трудового договора, что направлено на защиту интересов работников.

Как усматривается из материалов дела, *дата* между истцом Подольской Н.А. и ответчиком ООО «Ле Крезе» был заключен трудовой договор № 16 на неопределенный срок, в соответствии с которым Подольская Н.А. была принята на работу на должность директора бутика с должностным окладом в размере *сумма*.

Приказом от *дата* Подольская Н.А. была переведена на должность территориального директора (Кунцево, Времена года) адрес с должностным окладом *сумма*.

Согласно протоколу заседания комиссии по вопросу определения работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе и не подлежащих увольнению при сокращении численности от *дата*, членами комиссии в составе *Ф.И.О.* (председателя), *Ф.И.О.*, *Ф.И.О.* был решен вопрос о сокращении одной штатной единицы территориального директора в связи с плохими экономическими показателями. При этом было установлено, что должности территориальных директоров занимают *Ф.И.О.*, *Ф.И.О.*, Подольская Н.А. среди данных кандидатов на увольнение в связи с сокращением штата сотрудников нет работников, на которых распространяется запрет на увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Согласно отчетам по продажам наиболее низкая производительность труда выявлена у территориального директора адрес Согласно выводам комиссии, магазины, находящиеся в подчинении Подольской Н.А. показывают стабильно плохие результаты на протяжении *дата*. Кроме того, по результатам работы за *дата* *Ф.И.О.* и *Ф.И.О.* премированы, Подольской Н.А. премия не выдавалась. В связи с чем комиссия пришла к выводу о сокращении должности, которую занимает Подольская Н.А.

Приказом о сокращении численности и штата работников от *дата* с *дата* в ООО «Ле Крезе» сокращается должность в организационно-штатной структуре общества: адрес – территориальный директор (Кунцево, Времена года), с которым Подольская Н.А. была ознакомлена под роспись *дата*.

Дата Подольской Н.А. было вручено уведомление об отсутствии на *дата* вакантных должностей в ООО «Ле Крезе».

Как усматривается из предложения о переводе на другую работу в связи с сокращением численности и штата работников от *дата*, истцу были предложены вакантные должности продавца-консультанта адрес, продавца-консультанта адрес, с данным предложением истец была ознакомлена *дата*, о чем имеется ее подпись.

Приказом о прекращении трудового договора с работником № 30-17 л/с от *дата* прекращено действие трудового договора от *дата* с *дата* с Подольской Н.А. на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата. С данным приказом истец Подольская Н.А. ознакомлена *дата*.

Согласно записи в трудовой книжке истца *дата* Подольская Н.А. уволена по сокращению штата работников организации на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, Приказ № 30-17 л/с от *дата*.

Как усматривается из расчетного листка, истцу выплачена компенсация при увольнении за период *дата дата* в размере *сумма*.

Согласно штатному расписанию на *дата* за Подольской Н.А. сохранена должность территориального директора адрес.

Таким образом, как указал суд, из представленных доказательств следует, что у работодателя не имелось запрета для прекращения трудового договора с истцом *дата*, в случае, если бы он был выходным,

так как за ней сохранялось место работы. Согласно графику работы и табелю учета рабочего времени, в *дата* для истца выходными днями были пятница и суббота, воскресенье для истца являлся рабочим днем.

Доводы истца о том, что последним рабочим днем для нее являлось *дата* в связи с чем, работодателем нарушен срок, предусмотренный ст. 180 ТК РФ, суд счел несостоятельными, указав, что как видно из представленных документов: приказа об увольнении, с которым истец ознакомлена, копии трудовой книжки, штатного расписания, расчетного листка, истец была уволена с *дата*, до указанного времени рабочее место за ней сохранялось, выходу на работу работодатель не препятствовал. Кроме того, согласно переписке по электронной почте, Подольская Н.А. не собиралась выходить на работу *дата*, в свою очередь, издание приказа об увольнении, ознакомление с ним работника, выдача документов, связанных с работой, ранее даты увольнения, не противоречат положениям Трудового кодекса.

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со статьей 67 ГПК РФ, с учетом требований закона, правомерно пришел к выводу об отказе Подольской Н.А. в удовлетворении заявленных требований, поскольку у ответчика имелись основания для увольнения истца по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ и был соблюден установленный законом порядок увольнения по данному основанию, факт сокращения подтверждается представленными в суд приказами и штатными расписаниями; о предстоящем увольнении истец была уведомлена в установленные законом сроки. Истцу были предложены вакантные должности продавца-консультанта адрес, продавца-консультанта адрес, что подтверждается подписью истца на предложении о переводе *от дата*, тот факт, что эти должности были вакантными, подтверждается штатными расписаниями. Своего согласия на перевод на другую работу истец не давала.

Учитывая, что суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении требований истца о признании увольнения незаконным, то оснований для взыскания заработной платы за время вынужденного прогула не имелось.

Основанием для компенсации морального вреда являются факты нарушения работодателем трудовых прав работника, неправомерные действия работодателя. Указанные обстоятельства в ходе рассмотрения дела не нашли своего подтверждения, в связи с чем, оснований для компенсации морального вреда в порядке ст. 237 ТК РФ, не имелось.

Согласно части первой статьи 100 ГПК Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Поскольку истцу отказано в удовлетворении исковых требований в полном объеме, то оснований для взыскания судебных расходов не имелось.

Судебная коллегия не находит оснований не согласиться с такими выводами суда, поскольку они подтверждаются представленными доказательствами.

Доводам апелляционной жалобы истца о том, что ее увольнение произошло не *дата*, а *дата* судом была дана надлежащая оценка, оснований для иной оценки данного довода не имеется.

Иные доводы апелляционной жалобы не содержат каких-либо новых обстоятельств, которые не были бы предметом исследования суда первой инстанции или опровергали выводы судебного решения, сводятся к иному толкованию законодательства, аналогичны обстоятельствам, на которые ссылался истец в суде первой инстанции в обоснование своих требований, являлись предметом обсуждения суда первой инстанции и им дана правильная правовая оценка на основании исследования в судебном заседании всех представленных сторонами доказательств в их совокупности в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, выводы суда подробно изложены в мотивировочной части решения.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия полагает, что решение суда первой инстанции не противоречит собранным по делу доказательствам и требованиям закона, суд с достаточной полнотой исследовал обстоятельства дела. При рассмотрении дела судом не допущено нарушения или неправильного применения норм материального или процессуального права, повлекших вынесения незаконного решения.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329, 330 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Таганского районного суда г. Москвы от 13 марта 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу, с дополнениями к ней, – без удовлетворения.

Председательствующий
Судьи