

**МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД****АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
от 15 августа 2018 г. по делу № 33-24834/2018**

Судья Муштаков В.С.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда в составе:

председательствующего судьи Немовой Т.А.,  
судей Мизюлина Е.В., Цуркан Л.С.,  
при секретаре К.,

рассмотрев в открытом судебном заседании 15 августа 2018 года апелляционную жалобу Ш. на решение Зарайского городского суда Московской области от 29 мая 2018 года по делу по иску Ш. к Акционерному обществу "МЕТКОМ Групп" о признании незаконным приказа, взыскании заработной платы, выходного пособия при увольнении и компенсации морального вреда,

заслушав доклад судьи Цуркан Л.С.,  
объяснения представителя ответчика,

установила:

Ш. обратился в суд с иском к АО "МЕТКОМ Групп", в котором просил признать незаконным приказ генерального директора АО "МЕТКОМ Групп" Д. № 614к от 29.11.2017 года "О порядке работы предприятия в период простоя" в части объявления простоя в отношении истца; взыскать в пользу истца заработную плату за период незаконно введенного простоя; обязать ответчика произвести перерасчет выходного пособия при увольнении и сокращении и взыскать в пользу истца недополученной разницы; компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей.

Свои требования мотивировал тем, что с 16.12.2015 года по 31.01.2018 года он работал начальником транспортно-складского цеха обособленного подразделения акционерного общества "МЕТКОМ Групп" в г. Зарайске Московской области. Приказом генерального директора АО "МЕТКОМ Групп" № 5 от 31.01.2018 года по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников организации.

Указал, что на протяжении 2017 года, начиная с мая, заработная плата ему выплачивалась с большими задержками. Заработная плата с мая по декабрь 2017 года взыскивалась в судебном порядке. На имя начальника им было подано уведомление о приостановке работы на основании ст. 142 Трудового кодекса РФ на весь период до выплаты задержанной суммы и не выходе на работу с 02.10.2017 года. 17.10.2017 года им написана служебная записка с просьбой указать ему причины невыплаты заработной платы. Исполнительным директором АО "МЕТКОМ Групп" был дан ответ о том, что отсутствуют денежные средства на выплату заработной платы. 30.11.2017 года он получил уведомление № 1 о сокращении его должности и увольнении 31.01.2018 по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 01.12.2017 года его ознакомили с приказом о простое по вине работодателя с

оплатой заработной платы в размере 2/3 среднего заработка на основании ст. 157 ТК РФ на период с 01.12.2017 года по 31.01.2018 года.

Считает, что объявленный ему простой носит не временный, а постоянный характер, что противоречит ст. 72.2 Трудового кодекса РФ. Проведение работодателем организационно-штатных мероприятий в период предупреждения его об увольнении по сокращению численности или штата организации не может являться основанием к оплате его труда в размере 2/3 средней заработной платы в соответствии с положениями ст. 157 Трудового кодекса РФ. Работодателем неправомерно объявлен период с 01.12.2017 года по 31.01.2018 года простоем в отношении его должности, так как отсутствовали объективные причины экономического, технологического, технического или организационного характера; 29.09.2017 года, известив работодателя, он приостановил работу с 02.10.2017 года в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ до полного погашения задолженности по заработной плате; 30.10.2017 года, уведомляя истца о сокращении по п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, работодатель знал и предусматривал, что временного приостановления работы не будет и 31.01.2018 года он будет уволен.

В судебное заседание Ш. не явился, извещен, просил рассмотреть дело в его отсутствие.

Представитель ответчика АО "МЕТКОМ Групп" просил в иске отказать.

Решением Зарайского городского суда Московской области от 29 мая 2018 года исковые требования оставлены без удовлетворения.

В апелляционной жалобе истец просит решение суда отменить как незаконное и необоснованное.

Представитель ответчика в судебном заседании апелляционной инстанции просил решение суда оставить без изменений.

Исследовав материалы дела, выслушав объяснения представителя ответчика проверив законность и обоснованность судебного решения в пределах доводов апелляционной жалобы в соответствии с ч. 1 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия не находит оснований для отмены или изменения судебного постановления.

Как установлено судом первой инстанции при рассмотрении настоящего дела, Ш. 14.12.2015 года принят на работу в АО "МЕТКОМ Групп" – обособленное подразделение г. Зарайск – Транспортно-складской цех на должность начальника цеха с тарифной ставкой (окладом) 28 000 рублей в месяц.

Согласно приказа № 52/1а от 10.06.2016 года АО "МЕТКОМ Групп" Ш. назначен ответственным за работу по обеспечению безопасности дорожного движения в АО "Метком Групп".

В соответствии с Приказом № МГ000000005 от 31.01.2018 года действие трудового договора было прекращено, и Ш. был уволен с занимаемой должности по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением численности или штата работников организации).

Разрешая спор и постановляя по делу решение об отказе в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что при рассмотрении дела нашло свое подтверждение то обстоятельство, что имело место сокращение штата работников организации, при этом, процедура увольнения истца работодателем нарушена не была.

Судебная коллегия соглашается с данным выводом суда первой инстанции, при этом исходит из следующего.

Пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае 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. 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 силу 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 п. 23 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, 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.

В соответствии с п. 29 Постановления Пленума ВС РФ № 2 от 17 марта 2004 года, в соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса 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. При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса 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 вторая статьи 180 ТК РФ).

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

Вместе с тем, 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.

Как следует из материалов дела, 29.11.2017 года генеральным директором АО "МЕТКОМ Групп" издан приказ № 614к о простое, возникшем по вине работодателя, с 01.12.2017 года по 31.01.2018 года. На период простоя выплата заработной платы производится исходя из 2/3 заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя. С данным приказом истец был ознакомлен 01.12.2017, но не был с ним согласен (л.д. 14).

30.01.2017 года Ш. было вручено уведомление о том, что на основании приказа № 75 от 29.11.2017 года должность истца будет сокращена, и он будет уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ 31 января 2018 года (л.д. 13).

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Действующее законодательство не содержит норм, ограничивающих возможность работодателя объявлять дни простоя, как не содержит и перечня причин простоя по вине работодателя и причин, не зависящих от работодателя. Под простоем следует понимать временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Продолжительность простоя определяется причиной и может продолжаться от 1 часа до месяца и более. Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации.

Работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые организационные решения, в том числе кадровые, касающиеся подбора и расстановки персонала.

Из материалов дела усматривается, что за период с 27.04.2017 года по 11.08.2017 года АО "МЕТКОМ Групп" по вине работодателя находилось в простое. Приказом № 614к от 29.11.2017 года период работы с 01.12.2017 года по 31.01.2018 года, в том числе и для истца, объявлен периодом простоя по вине работодателя (л.д. 14).

Как следует из письменных возражений представителя ответчика, а также пояснений, данных им в ходе судебного заседания, простой был вызван экономическими причинами – признание предприятия банкротом, длительное и значительное снижение объемов производства, резкое ухудшение финансового состояния предприятия, огромная кредиторская задолженность; а также имелись причины организационного характера – введение арбитражным судом г. Москвы 23.10.2017 года в отношении АО "МЕТКОМ Групп" процедуры банкротства, и как следствие, необходимость проведения в связи с этим вынужденных организационно-штатных мероприятий в целях оптимизации структуры заводоуправления.

За период отсутствия истца на рабочем месте на основании ст. 142 ТК РФ, предприятие работало стабильно. Приказы и распоряжения о возложении на других сотрудников АО "МЕТКОМ Групп" обязанностей истца, издано не было. Действительное и реальное руководство производительной деятельностью транспортно-складского цеха, при отсутствии дублирующей должности истца, продолжали осуществлять механик автогаража и начальник участка складского и погрузочно-разгрузочных работ.

В связи с тем, что у ответчика не имелось финансовой возможности обеспечить истца работой, ему было вручено уведомление № 1 от 30.11.2017 года о сокращении должности истца и его увольнении с 31.01.2018.

Как следует из справки главного бухгалтера АО "МЕТКОМ Групп", задолженность по заработной плате истца Ш. отсутствует (л.д. 32).

Оснований признать приказ генерального директора АО "МЕТКОМ Групп" Д. № 614к от 29.11.2017 года "О порядке работы предприятия в период простоя" в части объявления простоя в отношении истца, незаконным, у суда не имелось.

Кроме того, указание истца на то, что проведение работодателем организационно-штатных мероприятий в период предупреждения его об увольнении по сокращению численности или штата организации не может являться основанием к оплате труда истца в размере 2/3 средней заработной платы в соответствии с положениями ст. 157 Трудового кодекса РФ, суд обоснованно признал несостоятельным, поскольку время простоя не включается в расчетный период времени при определении среднего заработка в соответствии с пп. "в" п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 992. Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность объявления простоя по вине работодателя, по вине работника и по не зависящим от них причинам. Законодательный запрет на объявление простоя работнику в период предупреждения о сокращении штата отсутствует, а потому не имеется оснований полагать, что при объявлении простоя нарушены нормы трудового права.

У ответчика имелись законные основания для объявления простоя, поскольку имели место причины экономического характера, ответчиком доказано наличие причин экономического характера для объявления в отношении истца простоя.

Таким образом, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о наличии у ответчика оснований для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ; установленный законом порядок увольнения по данному основанию ответчиком был соблюден, а решение принято уполномоченным лицом и в пределах его компетенции; факт сокращения занимаемой истцом должности подтверждается представленными в суд приказами и штатными расписаниями; ответчиком, как работодателем, о предстоящем расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации истец был уведомлен в установленные законом сроки, в связи с чем, оснований для удовлетворения исковых требований о признании незаконным приказа об увольнении истца, у суда не имелось, ответчиком нарушений прав истца допущено не было.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия полагает, что данным увольнением права истца нарушены не были, в связи с чем, является обоснованным вывод суда об отсутствии оснований для взыскания заработной платы, выходного пособия при увольнении и компенсации морального вреда.

Таким образом, судом первой инстанции правильно установлены обстоятельства, имеющие значение для разрешения дела, применен закон, подлежащий применению по спорным правоотношениям, в соответствии со ст. 67 ГПК РФ представленным сторонами доказательствам дана надлежащая оценка.

Доводы апелляционной жалобы истца направлены на иное, неправильное толкование норм материального права и оценку доказательств об обстоятельствах, установленных и исследованных судом в полном соответствии с правилами статей 12, 56 и 67 ГПК РФ, а потому не могут служить поводом к отмене законного и обоснованного решения суда.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Зарайского городского суда Московской области от 29 мая 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Ш. – без удовлетворения.