МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 14 февраля 2019 г. по делу N 33-7283/2019

судья суда первой инстанции: Андреева О.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Климовой С.В. и судей Пильгановой В.М., Масленниковой Л.В., с участием прокурора Левенко С.В., при секретаре И., заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Пильгановой В.М. дело по апелляционной жалобе К. на решение Перовского районного суда г. Москвы от 22 июня 2018 года, которым постановлено:
В удовлетворении исковых требований К. к АО «Универсальная электронная карта» о восстановлении на работе, взыскании морального вреда отказать,

установила:

Истец К. обратилась в Перовский районный суд г. Москвы с иском к ответчику АО «Универсальная электронная карта» о восстановлении на работе, взыскании пособия в связи с временной нетрудоспособностью в размере 32212 руб. 09 коп., компенсации морального вреда в размере 200000 руб.
Требования мотивированы тем, что 16 января 2015 года она была принята на работу в АО «Универсальная электронная карта», где с 03 августа 2015 года занимала должность ведущего менеджера в подразделении «Пресс-служба Управления маркетинга и коммуникаций». Уведомлением от 04 июля 2017 года она была предупреждена о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата организации ответчика. 25 сентября 2017 года трудовые отношения между сторонами были прекращены по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Полагал свое увольнение незаконным, поскольку после того, как она была уведомлена о предстоящем увольнении, ей не были предложены никакие вакантные должности, в то время как, одна из вакантных должностей, а именно, бизнес-ассистента была размещена в сети интернет в целях поиска сотрудника. Кроме того, в обоснование незаконности увольнения также ссылалась на то, что фактически сокращение имело фиктивный характер. Кроме того, ответчиком не в полном объеме оплачен период ее временной нетрудоспособности.
Определением Перовского районного суда г. Москвы от 22 июня 2018 года требование К. о взыскании пособия в связи с временной нетрудоспособностью в размере 32212 руб. 09 коп. выделено в отдельное производство (л.д. 189).
Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просит К. по доводам апелляционной жалобы.
Истец К., извещенная о времени и месте рассмотрения дела, в суд апелляционной инстанции не явилась, воспользовалась правом, предусмотренным ст. 48 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации на ведение в суде дела через представителя Т., в связи с чем, судебная коллегия полагала возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.
Изучив материалы дела, проверив законность и обоснованность постановленного по делу судебного постановления в соответствии с ч. 1 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов апелляционной жалобы, выслушав представителя истца по доверенности Т., представителя ответчика по доверенности Ш., заключение прокурора Левенко С.В., полагавшей решение суда законным и обоснованным, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.
В соответствии с ч. 1 ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.
Таких оснований для отмены или изменения обжалуемого судебного постановления в апелляционном порядке по доводам апелляционной жалобы, изученным материалам дела, не имеется.
Судом первой инстанции установлено и подтверждается материалами дела, что К. 16 января 2014 года была принята на работу в АО «УЭК», где с 03 августа 2015 года занимала должность ведущего менеджера в подразделении «Пресс-служба Управления маркетинга и коммуникаций» (л.д. 90 — 95, 96, 97, 98, 99, 100).
Приказом N 20 от 03 июля 2017 года принято решение об исключении из штатного расписания с 15 сентября 2017 года двенадцати должностей, в том числе должность занимаемая истцом, и сокращении численности по двум должностям на 2 единицы (л.д. 102 — 103).
11 июля 2017 года истец была уведомлена о предстоящем увольнении в связи с сокращением занимаемой ей должности (л.д. 104).
08 августа 2017 года и 14 сентября 2017 года на адрес электронной почты истца были направлены уведомления, содержащие в себе перечень вакантных должностей, которые могла бы занять истец, а именно, Разработчик С++, Разработчик Oracle BI, Системный аналитик, Oracle разработчик, Программист С++ и Ведущий инженер-разработчик.Net (л.д. 105 — 106).
Приказом N 126-У от 25 сентября 2017 года трудовые отношения между сторонами были прекращены, истец была уволена с занимаемой должности 25 сентября 2017 года по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с приказом истец ознакомлена в день его издания (л.д. 101).
В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.
В силу ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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.
Как следует из разъяснений, данных в п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса 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.
В соответствии с ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.
Отказывая в удовлетворении требований К. о восстановлении на работе, суд первой инстанции, руководствуясь ст. ст. 81 ч. 1 п. 2, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», учитывая вышеизложенные обстоятельства, обоснованно пришел к выводу о том, факт сокращения штата работников имел место быть, штатная единица, которую занимала истец была сокращена, в связи с чем, у работодателя имелись основания для расторжения с истцом трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
Проверяя порядок увольнения истца по сокращению штата, установленный ч. ч. 1, 2 ст. 180, ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции пришел к правильном выводу о его соблюдении ответчиком, поскольку увольнение произведено по истечении двухмесячного срока со дня предупреждения работника о предстоящем увольнении, вакантные должности были предложены, но истец не выразила согласия на их замещение.
В связи с тем, что основное требование истца судом оставлено без удовлетворения, оснований, предусмотренных ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, для удовлетворения производного требования о взыскании компенсации морального вреда в размере 200000 руб. не имелось, в связи с чем, суд правомерно отказал в его удовлетворении.
Судебная коллегия соглашается с приведенными выводами суда первой инстанции и считает, что они основаны на надлежащей оценке доказательств по делу, сделаны в строгом соответствии с нормами материального права, регулирующего спорные правоотношения и при правильном установлении обстоятельств, имеющих значение для дела. Выводы суда основаны на полном и всестороннем исследовании всех обстоятельств дела, установленных по результатам надлежащей правовой оценки представленных доказательств, они подтверждаются материалами дела.
Доводы апелляционной жалобы истца о том, что реальная необходимость сокращения отсутствовала, так как, сокращаемые должности были заняты сотрудниками, которые на момент сокращения находились в отпуске по уходу за ребенком, приводились истцом в суде первой инстанции и не нашли своего подтверждения при рассмотрении дела, в то время, как факт проведения мероприятий по сокращению был установлен судом.
Довод апелляционной жалобы истца о том, что суд при рассмотрении дела не дал правовой оценки тому обстоятельству, что ответчиком осуществлялся поиск сотрудника на должность Бизнес-Ассистента, что следует из информации со специализированных сайтов сети Интернет, однако она не была предложена истцу в качестве вакантной, судебной коллегией проверен и признается несостоятельным, поскольку, как следует из представленного в материалы дела штатного расписания, приказов о предоставлении отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, сотрудник, занимавший данную должность — Б. с 14 августа 2017 года находится в отпуске по уходу за ребенком по 14 июня 2020 года, что свидетельствует о том, что данная должность не является вакантной, оснований для ее предложения истцу у ответчика не имелось.
Также признается несостоятельным довод апелляционной жалобы о том, что принятый ответчиком приказ N 20 от 03 июля 2017 года не предполагал полное его исполнение, так как сотрудница Л., занимавшая должность, подлежащую сокращению была уволена ранее путем заключения соглашения о расторжении трудового договора от 30 июля 2018 года, поскольку в силу положений по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, стороны трудовых отношений в праве в любое время при достижении договоренности между ними расторгнуть трудовой договор, в том числе и в период проведения мероприятий по сокращению численности штата. Кроме того, судебная коллегия отмечает, что в связи с мероприятиями по сокращения численности и штата работников подлежит исключению из штатного расписания сокращаемая должность, которая может быть свободной или занятой сотрудником, подлежащим увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
Ссылки истца в апелляционной жалобе на то, что сокращение было организовано лишь с целью ее увольнения не нашли своего подтверждения при рассмотрении дела, в связи с чем, судебной коллегий отклоняются.
Довод апелляционной жалобы истца о том, что решение суда не соответствует требованиям ч. 1 ст. 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, несостоятелен, поскольку решение суда принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению; имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, (статьи 55, 59 — 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), решение содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.
В решении суда указан закон, которым руководствовался суд, примененный судом к данным правоотношениям, и процессуальные нормы, которыми руководствовался суд, что отвечает требованиям части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и является законным и обоснованным.
С учетом изложенного, судебная коллегия приходит к выводу, что, разрешая спор, суд, руководствуясь нормами действующего трудового законодательства, правильно определил юридически значимые обстоятельства; данные обстоятельства подтверждены материалами дела и исследованными доказательствами, которым дана надлежащая оценка в соответствии с требованиями ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации; выводы суда соответствуют установленным обстоятельствам; нормы материального и процессуального права при разрешении данного трудового спора судом применены верно; правовых оснований для отмены решения суда, предусмотренных ст. 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в апелляционной жалобе не приведено.
На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328, 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда,

определила:

Решение Перовского районного суда г. Москвы от 22 июня 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу К. — без удовлетворения.