Судья: Волгаева И.Ю. Дело № 33-3680/2019

032г

А П Е Л Л Я Ц И О Н Н О Е О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

13 марта 2019г. Судебная коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда в составе:

председательствующего: Платова А.С.,

судей: Баимовой И.А., Киселевой А.А.,

с участием прокурора: Смирновой Я.Е.,

при секретаре: Коцаревой И.Г.,

заслушала в открытом судебном заседании по докладу судьи Платова А.С.

дело по иску Юрова Сергея Александровича к ОАО «Российские железные дороги» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе Юрова С.А.,

на решение Ленинского районного суда г.Красноярска от 08 ноября 2018г., которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований Юрова Сергея Александровича к ОАО «Российские железные дороги» о признании приказа об увольнении незаконным и его отмене, восстановлении на работе, компенсации морального вреда отказать.

Заслушав докладчика, судебная коллегия,

У С Т А Н О В И Л А :

Юров С.А. обратился в суд с иском к ОАО «Российские железные дороги» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда. Свои требования он мотивировал тем, что работал в должности <данные изъяты> железнодорожно-строительной машины (МПД-2) Путевой машинной станции №48. Приказом от 04 июня 2018г. он был уволен по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с сокращением штата работников. Он считает увольнение незаконным и необоснованным. 04 апреля 2018г. он был уведомлен о сокращении занимаемой им должности. С момента уведомления о сокращении ему были предложены списки вакантных должностей, он согласился на перевод на должность машиниста крана (крановщик) восстановительного поезда станции Красноярск; на должность наладчика железнодорожно-строительных машин и механизмов. Однако, на эти должности его не приняли без объяснений. До настоящего времени он не смог трудоустроиться, в связи с чем испытывает нравственные и физические страдания, которые выражаются в появившихся головных болях, нахождении в подавленном состоянии. В этой связи он просил суд (с учетом уточнений) признать незаконным и отменить приказ об увольнении №276/к от 04 июня 2018г. об увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников организации, восстановить его на работе в Путевой машинной станции №48 в должности помощника машиниста железнодорожно-строительной машины (МПД-2), взыскать с ответчика в его пользу компенсацию морального вреда в размере 150 000 руб.

Судом постановлено вышеуказанное решение.

В апелляционной жалобе Юров С.А. просит отменить решение суда, ссылаясь на нарушение судом норм материального и процессуального права, неправильное определение судом обстоятельств, имеющих значение для дела, несоответствие выводов суда обстоятельствам дела.

Проверив материалы дела, заслушав объяснения Юрова С.А. и его представителя Юшкова О.В., представителя ОАО «РЖД» Костеневич М.Л., заключение прокурора, полагавшей необходимым решение оставить без изменения, а апелляционную жалобу - без удовлетворения, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения.

Согласно п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем 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 (ч.3).

В соответствии со 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.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п.29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», 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.

Из материалов дела видно, что Юров С.А. на основании трудового договора от 05 февраля 2008г. №685 работал с 05 февраля 2008г. в ОАО «РЖД» - Путевая машинная станция №48 - структурное подразделение Красноярской дирекции по ремонту пути - структурного подразделения Центральной дирекции по ремонту пути - филиала ОАО «РЖД» в должности <данные изъяты> пути 4 разряда цеха по производству капитальных работ. С 28 апреля 2017г. истец был переведен <данные изъяты> железнодорожно- строительной машины (МПД-2) 5 разряда на участок эксплуатации и ремонта путевых машин. Приказом №ЦДРП-17 от 22 января 2018г. Центральной дирекции по ремонту пути ОАО «РЖД» утверждено штатное расписание в структурных подразделениях дирекции по ремонту пути Центральной дирекции по ремонту пути - филиала ОАО «РЖД». Приказом Красноярской дирекции по ремонту пути Центральной дирекции по ремонту пути ОАО «РЖД» от 23 января 2018г. №Красн ДРП-18 признано утратившим силу штатное расписание структурных подразделений Красноярской дирекции по ремонту пути, введенное в действие с 01 марта 2017г., принято к исполнению с 01 февраля 2018г. штатное расписание структурных подразделений Красноярской дирекции по ремонту пути структурного подразделения Центральной дирекции по ремонту пути. Согласно штатного расписания от 01 февраля 2018г. не предусмотрено штатных единиц в должности помощника машиниста железнодорожно-строительной машины (МПД-2). Приказом от 23 января 2018г. №КРСПМС-48-56 сокращены численность и штат работников в соответствии с протоколом заседания комиссии по проведению мероприятий по сокращению численности работников от 23 января 2018г. №4, в том числе сокращен помощник машиниста ЖДСМ (МПД-2) Юров С.А. 04 апреля 2018г. Юров С.А. ознакомлен под роспись и получил на руки уведомление №38 от 04 апреля 2018г. о том, что занимаемая им штатная должность сокращается. Согласно выписки из решения комитета первичной профсоюзной организации ПСМ от 28 мая 2018г. №48, комитет первичной профсоюзной организации Путевой Машинной Станции №48 считает возможным принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с <данные изъяты> Юровым С.А. 01 февраля 2018г. работодатель направил информацию о высвобождении работников в Центр занятости населения г.Красноярска. 15 мая 2018г., 31 мая 2018г., 04 июня 2018г. Юрову С.А. предлагались вакантные должности, от которых он отказался.

10 мая 2018г., 31 мая 2018г., 04 июня 2018г. Юров С.А. также был ознакомлен с предложенными вакантными должностями, согласился на перевод на предложенные должности наладчика железнодорожно-строительных машин и механизмов 7-го разряда, машиниста крана (крановщик).

Приказом от 04 июня 2018г. №276/ок Юров С.А. был уволен на основании п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации, с приказом истец был ознакомлен 04 июня 2018г.

Юров С.А., не согласившись с увольнением, обратился в суд с вышеуказанным иском.

Суд первой инстанции, разрешая настоящий спор, пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований.

Судебная коллегия решение суда считает законным и обоснованным.

Материалами дела подтверждено, что у ответчика в действительности имело место сокращение численности работников, что подтверждается приказом от 23 января 2018г. №КРСПМС-48-56 о сокращении численности работников, в том числе должности истца, введением с 01 февраля 2018г. нового штатного расписания, в котором должность <данные изъяты> ЖДСМ (МПД-2) отсутствует. Кроме того, в соответствии со ст.180 ТК РФ, истец персонально и под роспись был уведомлен о предстоящем сокращении занимаемой им должности. Также работодатель, в соответствии с ч.3 ст.81, ст.180 ТК РФ принял меры для трудоустройства истца, предложив ему все имеющиеся в период сокращения вакансии, в том числе и соответствующие его квалификации и опыту работы. Ответчиком был соблюден и предусмотренный ст.ст.82,373 ТК РФ порядок учета мотивированного решения профсоюзного органа, в Центр занятости населения была направлена информация о сокращении численности работников.

Из материалов дела видно, что истец, ознакомившись 10 мая 2018г., 15 мая 2018г., 31 мая 2018г. со списком вакантных должностей, дал согласие на перевод на должность машиниста крана (крановщик) восстановительного поезда №3 станции Красноярск, на должность наладчика железнодорожно-строительных машин и механизмов. Однако данные должности работодателем ему предложены не были по причине того, что в соответствии с должностной инструкцией машиниста крана (крановщика) для трудоустройства на должность машиниста крана (крановщика) необходимо иметь удостоверение на право управления краном на железнодорожном (гусеничном) ходу, чего у истца не имеется, а для трудоустройства на должность наладчика железнодорожно-строительных машин и механизмов в соответствии с должностной инструкцией необходимо иметь квалификацию программиста микроэлектрических сетей, свидетельство о профессиональном курсовом обучении, свидетельство наладчика железнодорожно-строительных машин и механизмов 7-го разряда, что у истца также отсутствует.

Довод истца о том, что работодатель должен был перевести его на выбранные им вакантные должности в связи с тем, что он имеет опыт работы и квалификацию, судом первой инстанции были исследованы и правомерно отклонены как не нашедшие своего подтверждения, т.к. сведений о наличии у истца соответствующего образования и квалификации для занятия указанных должностей стороной истца не представлено.

Довод стороны истца о том, что в период обучения в Красноярском техникуме железнодорожного транспорта истец прослушал курс лекций и полученные знания позволяют ему выполнять работы на выбранных им должностях, суд обоснованно отклонил, правильно указав в решении, что данное обстоятельство не свидетельствуют о получении истцом соответствующих профессий.

Таким образом, суд при разрешении настоящего спора правильно установил обстоятельства, имеющие значение для дела, оценив представленные доказательства в соответствии со ст.67 ГПК РФ, установив, что работодатель расторгнул трудовой договор с истцом по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ с соблюдением установленного законом порядка увольнения, что трудовые права истца работодателем не нарушены, пришел к обоснованному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных исковых требований.

Доводы апелляционной жалобы, направленные на оспаривание судебного решения, судебная коллегия во внимание не принимает как необоснованные, поскольку они не опровергают правильных выводов суда, являлись предметом судебного разбирательства суда первой инстанции, и в решении им дана надлежащая оценка. При этом, несостоятельны доводы жалобы о том, что должности, на перевод на которые истец согласился, были фактически заняты и не являлись вакантными, в связи с чем ответчиком был нарушен порядок увольнения, т.к. эти доводы ничем не подтверждены и из материалов дела видно, что кроме этих должностей истцу работодателем были предложены другие имеющиеся вакантные должности, от перевода на которые истец отказался. Кроме того, отказ работодателя трудоустроить истца на должности, на которые он дал согласие по причине отсутствия у него соответствующей квалификации, не может быть расценено как нарушение ответчиком порядка увольнения и не может свидетельствовать о том, что эти должности вакантными не были.

Обстоятельства дела судом исследованы с достаточной полнотой, изложенные в решении выводы суда соответствуют фактическим обстоятельствам дела. Материальный закон применен судом правильно, нарушений норм гражданского процессуального права, которые могли бы явиться основанием для отмены решения, судом не допущено.

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

О П Р Е Д Е Л И Л А :

Решение Ленинского районного суда г.Красноярска от 08 ноября 2018г. оставить без изменения, а апелляционную жалобу Юрова С.А. - без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи: