

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

19 октября 2017 года г. Иркутск

Судебная коллегия по гражданским делам Иркутского областного суда в составе:
судьи-председательствующего Малиновской А.Л.,
судей Покровской Е.С., Сальниковой Н.А.,
при секретаре Яковенко Е.А.,
с участием прокурора Мусаева А.Ф.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Каримовой Э.Р. к Государственному автономному профессиональному образовательному учреждению Иркутской области «Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса» о признании приказа о расторжении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов

по апелляционной жалобе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса» на решение Слюдянского районного суда Иркутской области от 26 июня 2017 года,

установила:

Каримова Э.Р. обратилась в суд с иском к Государственному автономному профессиональному образовательному учреждению Иркутской области «Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса» в обоснование которого указала, что 26.07.2016 она заключила трудовой договор и на основании приказа № 117-ЛС назначена на должность педагога-психолога Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса» (далее ГАПОУ БТОТиС). 17.01.2017 на основании приказа № 09-ЛС трудовой договор с ней расторгнут в связи с сокращением численности штата работников организации в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Считает расторжение с нею трудового договора незаконным. Изменений в штатном расписании не было, вакантные должности ей не предлагались, от вакантных должностей, в том числе нижеоплачиваемых должностей, на которых в силу ее квалификации она могла работать, она не отказывалась. Вместе с тем, у ответчика были вакантные места, поскольку многие работники в техникуме работают по совмещению, занимая при этом основное место работы. Таким образом, при ее увольнении ответчиком была нарушена процедура увольнения. Полагает, что увольнение вызвано неприязненными отношениями с руководством техникума, из-за конфликта между ними.

В результате незаконного увольнения ей причинен моральный вред, который выразился в нервных переживаниях по поводу потери работы. У нее нарушился сон, начались головные боли на фоне нервных переживаний, ухудшилось общее состояние здоровья. Моральный вред оценивает в размере 5 000 руб.

С учетом уточнений Каримова Э.Р. просила суд признать приказ № 09-ЛС от 17.01.2017 о прекращении (расторжении) с ней трудового договора незаконным, восстановить ее в должности педагога-психолога в учебно-воспитательный отдел Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса», взыскать компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 23 000 руб.

Решением суда от 26.06.2017 иски требования удовлетворены частично. Суд признал приказ № 09-ЛС от 17.01.2017 незаконным, восстановил Каримову Э.Р. в должности педагога-психолога в учебно-воспитательном отделе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса» с 17.01.2017, взыскал с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 2 000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 10 000 руб. В удовлетворении требований о компенсации морального вреда, расходов на оплату услуг представителя в большем размере суд отказал. Решением суда с ответчика взыскана государственная пошлина в доход местного бюджета МО Слюдянский район в размере 300 руб.

В апелляционной жалобе представитель ГАПОУ БТОТиС Каурцев М.Н. просит решение суда отменить, вынести новое решение об отказе в иске. При этом указывает на нарушение судом норм материального права. Выводы суда о том, что при совмещении должностей работник занимает только одну должность, при этом совмещаемая должность остается вакантной, работодатель обязан предлагать увольняемому работнику должность, по которой оформлено совмещение, основаны на неверном толковании положений ст. 60.2, ч. 3 ст. 81, ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений п. 29 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2.

В письменных возражениях на апелляционную жалобу участвующий в деле прокурор Борнякова О.Н. просит решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения.

Лица, участвующие в деле, о времени и месте судебного заседания суда апелляционной инстанции извещены (л.д.49 т.3).

Заслушав доклад судьи Иркутского областного суда Сальниковой Н.К., выслушав объяснения явившихся лиц, заключение прокурора Мусаева А.Ф., полагавшего решение суда законным и обоснованным, изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений на нее, судебная коллегия приходит к следующему.

Пунктом 2 ч.1 ст.81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (ст.34 ч.1, ст.35 ч.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 ст.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.

В силу ч.3 ст.81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 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.

Частями 1 и 2 ст.180 ТК РФ установлено, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии

с ч.3 ст.81 настоящего Кодекса. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем не менее чем за два месяца до увольнения.

С учетом приведенных норм права юридически значимыми обстоятельствами для разрешения спора о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ являются следующие обстоятельства: действительно ли имело место сокращение штата работников и с какого времени; уведомление работника в письменной форме о предстоящем увольнении в установленный законом срок; наличие вакантных должностей в организации в данной местности в период со дня уведомления работника об увольнении до дня его увольнения с работы, на которые возможно перевести работника с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Судом установлено и подтверждено материалами дела, что 26.07.2016 между Государственным автономным профессиональным образовательным учреждением Иркутской области «Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса» и Каримовой Э.Р. заключен трудовой договор, в соответствии с которым Каримова Э.Р. принята в учебно-воспитательный отдел на должность педагога-психолога, в соответствии с должностными обязанностями педагога-психолога, на неопределенный срок. Настоящий договор является договором по основной работе.

Согласно штатному расписанию на 2017 год, утвержденному приказом работодателя № 210-ОД от 01.11.2016, согласованному с Министерством образования Иркутской области, в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Байкальский техникум отраслевых технологий и сервиса» установлено 144 штатных единицы.

На основании приказа ГАПОУ БТОТиС от 15.11.2016 № 220-ОД в связи с сокращением численности штата работников в штатное расписание внесены изменения в части исключения с 18.01.2017 должностей: педагога-психолога в количестве 1 единицы, с окладом 6 198 руб., 1 штатную единицу лаборанта, 1 штатную единицу уборщика служебных помещений, итого штат в количестве 141 единицы.

Штатные расписания согласованы с Министерством образования Иркутской области.

Педагог-психолог Каримова Э.Р. была уведомлена о сокращении штатной единицы педагога-психолога 16.11.2016, однако от подписания уведомления отказалась, о чем в присутствии работников В., Д., Ш., Н. составлен акт.

Уведомление о сокращении штата, в том числе штатной единицы педагога-психолога, в связи с проведением мероприятий по сокращению численности штата работников, а также уведомление о предстоящем увольнении по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, которое произойдет 17.01.2017 (по истечении двух месяцев, со дня вручения уведомления) направлено Каримовой Э.Р. 16.11.2016 за исх. № 518-11.

17.11.2016 Каримова Э.Р. в присутствии работников: К. – мастера производственного обучения, П.- заместителя директора по УВР и Н. – инспектора по кадрам ознакомлена с письмом исх. № 519-11 об отсутствии в организации свободных вакансий по состоянию на 17.11.2016, от подписи уведомления отказалась, о чем составлен акт.

Приказом ГАПОУ БТОТиС от 17.01.2017 № 09-ЛС трудовой договор с Каримовой Э.Р. расторгнут, в связи с сокращением численности штата работников организации, п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ. Выходное пособие при увольнении, компенсация отпуска и заработная плата за январь 2017 года Каримовой Э.Р. перечислено, истцом не оспаривалось.

Разрешая спор, оценив в совокупности все представленные доказательства, исследовав штатные расписания ГАПОУ «Байкальский техникум отраслевых технологий

и сервиса», трудовые договоры ответчика с работниками, суд установил, что в техникуме фактически произошло сокращение штата, в период проведения процедуры сокращения имелись вакантные должности: гардеробщика и секретаря учебной части, -обязанности по которым на условиях совмещения выполняли работники, занимающие другие штатные единицы по основному месту работы. Вакантные должности гардеробщика и секретаря учебной части не были предложены Каримовой Э.Р., ответчиком не представлено доказательств не соответствия истца указанным должностям. При этом суд исходил из того, что при совмещении должностей работник занимает только одну должность, при этом совмещаемая должность, по которой работник определенное время исполняет трудовые обязанности, остается вакантной.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу о том, что ответчиком не соблюдена процедура увольнения истца по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, а именно нарушены положения ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ, обязывающие работодателя предлагать работнику все имеющиеся вакансии.

Судебная коллегия находит выводы суда правильными, соответствующими установленным по делу обстоятельствам, основанными на правильном применении норм права. Вывод суда об обязанности работодателя предлагать увольняемому работнику при увольнении в связи с сокращением штата должности, по которым оформлено совмещение по другой или такой же профессии (должности), основан на правильном применении норм трудового законодательства.

Работа сотрудников, имеющих основное постоянное место работы, З., С., М., Х. по совмещению профессий на 0,25 ставки гардеробщика, а также работы Ш. и Н. по совмещению должностей на 0,5 ставки секретаря учебной части, получение ими доплаты за совмещение должностей подтверждена материалами дела. Данные обстоятельства работодателем не оспорены и не опровергнуты.

Доводы апелляционной жалобы свидетельствуют о неверном толковании заявителем жалобы норм трудового законодательства, правильно примененных судом первой инстанции.

Исходя из системного анализа положений ст. ст. 2, 7, 8, 18, 34, 35, 37 Конституции Российской Федерации, ст. 60.2 Трудового кодекса РФ, согласно которой с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, учитывая Определение Конституционного Суда РФ от 26.05.2011 № 598-О-О, суд пришел к правильному выводу о том, что работодатель обязан предлагать увольняемому работнику должность, по которой оформлено совмещение, в целях соблюдения соответствующей процедуры, поскольку совмещение профессий (должностей) не препятствует заключению трудового договора с работником, отношения с которым подлежат прекращению в случае, если невозможно перевести его на другую работу по такой должности, обстоятельством, характеризующим должность в качестве вакантной, выступает возможность заключения с лицом бессрочного трудового договора.

Иных доводов, влекущих отмену или изменение решения суда, апелляционная жалоба не содержит.

Нарушений судом норм процессуального права, являющихся основанием для безусловной отмены решения суда, судебной коллегией не установлено.

Таким образом, проверив и оценив фактические обстоятельства дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционной жалобы, в рамках тех требований, которые были предметом рассмотрения в суде первой инстанции, не установив наличие безусловных оснований для отмены решения, а также оснований для проверки решения в полном объеме, судебная коллегия находит решение суда законным и обоснованным и не подлежащим отмене, а жалобу оставлению без удовлетворения.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Слюдянского районного суда Иркутской области от 26 июня 2017 года по данному делу оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения.

Судья-председательствующий А.Л. Малиновская

Судьи Е.С. Покровская

Н.А. Сальникова