

РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

04 сентября 2023 года

город Москва

Нагатинский районный суд города Москвы в составе председательствующего судьи Виноградовой Н.Ю., при секретаре Чукановой А.В., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-4733/23 по иску Завриной Ольги Анатольевны к Обществу с ограниченной ответственностью «ШТАРК» о признании незаконным и отмене приказа о сокращении численности (штата) работников, изменении формулировки и даты увольнения с внесением соответствующей записи в трудовую книжку, обязанности выдать дубликат трудовой книжки, обязанности перечислить платежи и взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования и Инспекцию Федеральной налоговой службы, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, взыскании неполученного заработка за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда, обязанности выдать финансовые документы в связи с произведенными выплатами,

УСТАНОВИЛ:

Истец Заврина О.А. обратилась в суд с иском к ООО «ШТАРК» о признании незаконным и отмене приказа о сокращении численности (штата) работников, изменении формулировки и даты увольнения с внесением соответствующей записи в трудовую книжку, обязанности выдать дубликат трудовой книжки, обязанности перечислить платежи и взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования и Инспекцию Федеральной налоговой службы, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, взыскании неполученного заработка за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда, обязанности выдать финансовые документы в связи с произведенными выплатами, мотивируя свои требования тем, что с 15.10.2018 на основании трудового договора № 05/18 Заврина (ранее Игнатъева) О.А. осуществляла трудовую деятельность в ООО «ШТАРК» в должности менеджер направления логистики и таможенного оформления с окладом 40 300 руб. До 17.10.2022 Заврина О.А. находилась в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет. 17.10.2022 генеральный директор ООО «ШТАРК» вынуждал истца написать заявление на увольнение по собственному желанию, однако она отказалась и приказом № 4/К от 17.10.2022 была переведена на дистанционный (удаленный) формат работы. С указанного момента Заврина О.А. допуска к рабочему месту не имела, также не имела необходимого оборудования для организации рабочего процесса на дистанционном (удаленном) режиме вплоть до даты увольнения – 30.12.2022. Никаких заданий от работодателя Заврина О.А. не получала, на связи с ней не выходили. По данному факту Заврина О.А. обращалась в Прокуратуру ЮАО г. Москвы. Из официального ответа государственной инспекции труда в г. Москве от 21.11.2022 следует, что в ООО «ШТАРК» направлено предостережение от 21.11.2022 о недопустимости нарушения требований Трудового кодекса РФ по стороны работодателя. О своем увольнении Заврина О.А. узнала только 30.12.2022, когда ей на карту поступили денежные средства в размере 63 812,01 с назначением платежа – расчет при увольнении, выходное пособие за декабрь 2022г. Истец не писала никаких заявлений об увольнении по собственному желанию, с приказом об увольнении не ознакомлена, никаких официальных уведомлений о предстоящем увольнении (сокращении штата либо должности) не получала, полагает свое увольнение незаконным. С учетом уточненного иска Заврина О.А. просит признать приказ сокращения численности (штата) незаконным и отменить его, истребовать у ООО «ШТАРК» копию приказа о расторжении трудового договора с Завриной О.А. от 30.12.2022, изменить формулировку, основания и дату увольнения из ООО «ШТАРК» с п. 2 ч. 1 ст. 81 (сокращение штата и численности работников организации) на увольнением по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по инициативе

работника по собственному желанию) с 17.05.2023, возложив обязанность на ответчика внести в трудовую книжку истца соответствующую запись, обязать ООО «ШТАРК» выдать Завриной О.А. дубликат трудовой книжки с внесением записи о прекращении трудового договора в связи с увольнением по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, обязать ООО «ШТАРК» перечислить предусмотренные действующим законодательством платежи и взноса за истца в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, ИФНС в период с 31.12.2022 по 17.05.2023, взыскать с ООО «ШТАРК» средний заработок за время вынужденного прогула с 31.12.2022 по 17.05.2023, компенсацию за неиспользованный отпуск с 31.12.2022 по 17.05.2023, неполученный заработок за задержку выдачи трудовой книжки с 31.12.2022 по 08.08.2023, компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 24 000 руб., обязать ответчика выдать надлежаще заполненные в соответствии с произведенными выплатами, подтвержденные финансовыми документами: справку о среднем заработке, справки по форме 2-НДФЛ за 2019-2022гг., справку о сумме заработка за 2 последних года, выписки из СЗВ-М и СЗВ-стаж.

Истец Заврина О.А. и ее представитель Кулаева В.И. в судебном заседании заявленные исковые требования с учетом уточнений поддержали, просили иск удовлетворить.

Представитель ответчика ООО «ШТАРК» Филатов Е.П. в судебном заседании возражал против удовлетворения заявленных требований по доводам письменных возражений.

Выслушав лиц, участвующих в деле, исследовав доказательства, имеющиеся в материалах дела и приобщенные в судебном заседании, в том числе просмотрев представленную видеозапись, суд приходит к следующему выводу.

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.

В силу части 3 статьи 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части 1 данной 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.

Согласно части 1 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 3 статьи 81 данного кодекса.

Частью 2 статьи 180 ТК РФ предусмотрено, что 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.

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.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что 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 пункте 29 указанного выше постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации даны разъяснения о том, что в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ 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 судебном заседании установлено, что 15.10.2018 между Завриной (ранее Игнатъевой) О.А. и ООО «ШМАРК» заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец принята на работу на должность менеджер направления логистики и таможенного оформления с окладом 40 300 руб.

В период с января 2020 года по 17.10.2022 Заврина О.А. находилась в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет.

С 17.10.2022 приказом № 4/К Заврина О.А. переведена на дистанционный (удаленный) формат работы.

27.10.2022 ООО «ШМАРК» издан приказ № 08/ШР об исключении из штатного расписания менеджер направления логистики и таможенного оформления в связи с сокращением численности штата.

28.10.2022 Завриной О.А. предложено получить уведомление о предстоящем сокращении штата организации. От получения данного уведомления Заврина О.А. отказалась, о чем работодателем составлен акт.

28.10.2022 также данное уведомление направлено в центр занятости населения.

Данный факт Завриной О.А. не отрицался, в связи с чем ООО «ШМАРК» направило в адрес Завриной О.А. телеграмму по почте 28.10.2022, которая также не была получена Завриной О.А.

19.12.2022 ООО «ШМАРК» направило в адрес Завриной О.А. телеграмма о явке 30.12.2022 для оформления процедуры увольнения, сообщении о наличии обстоятельств, препятствующих сокращению, получении трудовой книжки, отсутствии вакантных должностей.

09.01.2023 ООО «ШМАРК» направило в адрес Завриной О.А. телеграмма о явке для оформления процедуры увольнения, сообщении о наличии обстоятельств, препятствующих сокращению, получении трудовой книжки, отсутствии вакантных должностей, которое было получено Завриной О.А. 20.02.2023.

С 09.01.2023 Заврина О.А. зарегистрирована в органах службы занятости населения в качестве безработного.

Обращаясь в суд с настоящим иском, Заврина О.А. указывает на то, что сокращение являлось фиктивным, имеются ошибки в оформлении уведомления о сокращении, в приказе о сокращении численности (штата) работников, в период со дня уведомления о предстоящем увольнении до даты прекращения трудовых правоотношений ей не были предложены вакантные должности.

Возражая относительно заявленных требований, представители ответчика в судебном заседании пояснили, что сокращение штата имело место быть, порядок увольнения истца соблюден, вакантные должности не были предложены, в связи с отсутствием таковых.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 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 основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Так судом установлено, что согласно штатной расстановке к штатному расписанию ООО «ШМАРК» отсутствовали вакантные должности.

Разрешая требования истца об отмене приказа № 08/ШР от 27.10.2022, признании приказа о расторжении трудового договора с Завриной О.А. от 30.12.2022 незаконным, изменении формулировки, основания и дату увольнения из ООО «ШТАРК» с п. 2 ч. 1 ст. 81 (сокращение штата и численности работников организации) на увольнением по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по инициативе работника по собственному желанию) с 17.05.2023, возложив обязанность на ответчика внести в трудовую книжку истца соответствующую запись, обязанности ООО «ШТАРК» выдать Завриной О.А. дубликат трудовой книжки с внесением записи о прекращении трудового договора в связи с увольнением по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и отказывая в их удовлетворении, суд, руководствуясь приведенными нормами права, дав оценку, представленным в материалы дела доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, исходит из того, что при рассмотрении дела было установлено фактическое проведение работодателем мероприятий по сокращению штата, в связи с чем занимаемая истцом должность была исключена из штатного расписания, увольнение истца произведено с соблюдением процедуры, требования ст. 81 ТК РФ работодателем не нарушены, соблюдены предусмотренные ч. 2 ст. 180, ст. 82 ТК РФ сроки и форма предупреждения работника о предстоящем увольнении, вакантные должности, соответствующие квалификации истца и вакантные нижестоящие должности не были предложены, в связи с отсутствием таковых. Производные требования о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда также не подлежат удовлетворению.

Таким образом, проверяя порядок увольнения истца по сокращению численности или штата, установленный ст. 180, ч. 3 ст. 81 ТК РФ, суд приходит к выводу о соблюдении ответчиком такого порядка.

Доводы истца о том, что процедура сокращения была фиктивной, судом признаются несостоятельными, опровергаются имеющимися в материалах дела доказательствами, свидетельствующими о том, что сокращение штата являлось реальным, направленным на рационализацию штатной структуры Общества.

Также из материалов дела следует, что ответчиком неоднократно в адрес истца направлялись уведомления, в которых истцу предлагалось явиться за трудовой книжкой или дать письменное согласие на высылку ее почтой. Данные действия работодателя соответствуют положениям ст. 84.1 ТК РФ. Однако истец за трудовой книжкой к ответчику не являлась, с заявлением об отправке ее по почте не обращалась. Обстоятельств, свидетельствующих об отказе работодателя в выдаче трудовой книжки по обращению истца, не установлено, доказательств тому истцом не представлено.

При совокупности установленных обстоятельств, правовых оснований для применения к рассматриваемым правоотношениям положений ст. 234 ТК РФ у суда не имеется. Юридически значимых обстоятельств для применения указанной нормы, а именно, факта незаконного удержания работодателем трудовой книжки работника, факта обращения работника после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине отсутствия трудовой книжки, по данному делу не установлено.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

В удовлетворении исковых требований Завриной Ольги Анатольевны к Обществу с ограниченной ответственностью «ШТАРК» о признании незаконным и отмене приказа о сокращении численности (штата) работников, изменении формулировки и даты увольнения с внесением соответствующей записи в трудовую книжку, обязанности выдать дубликат трудовой книжки, обязанности перечислить платежи и взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования и Инспекцию Федеральной налоговой службы, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, взыскании



неполученного заработка за задержку выдачи трудовой книжки, компенсации морального вреда, обязанности выдать финансовые документы в связи с произведенными выплатами – отказать.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня изготовления решения суда в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Нагатинский районный суд города Москвы.

Судья

Н.Ю. Виноградова

Решение изготовлено в окончательной форме 18.09.2023 года

Судья

Н.Ю. Виноградова

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 00E1B4FB0706158885907D7BB74AF62029

Выдан: Казначейство России

Владелец: Виноградова Наталья Юрьевна

Действителен: с 07.11.2023 по 30.01.2025

Дата подписи: 09.07.2024 20:29:25