



САРАТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 27 августа 2015 г. по делу N 33-5139

Судья: Пчелинцева М.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда в составе:
председательствующего судьи Бартенева Ю.И.,
судей Пантелеева В.М., Рябихина О.Е.,
при секретаре Г.,
с участием прокурора Новичкова Е.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Г.М. к открытому акционерному обществу междугородной и международной связи "Ростелеком" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка, компенсации морального вреда,

по апелляционным жалобам Г.М. на решение Кировского районного суда г. Саратова от 08 декабря 2014 года и дополнительное решение того же суда от 30 марта 2015 года, которыми в удовлетворении иска отказано.

Заслушав доклад судьи Бартенева Ю.И., объяснения Г.М., поддержавшей доводы апелляционных жалоб, объяснения представителя ОАО "Ростелеком" С., возражавшей против доводов жалоб, заключение прокурора Новичкова Е.А., полагавшего оставить решение суда без изменения, рассмотрев материалы дела, изучив доводы апелляционных жалоб, судебная коллегия

установила:

Г.М. обратилась в суд с иском к ОАО "Ростелеком", в котором с учетом уточнений просила признать незаконным ее увольнение, восстановить ее в должности ведущего юрисконсульта отдела правового обеспечения основной деятельности Управления правового обеспечения Саратовского филиала ОАО "Ростелеком", взыскать с ОАО "Ростелеком" средний заработок за время вынужденного прогула, взыскать с ОАО "Ростелеком" компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей, расходы на оплату услуг представителя в размере 15000 рубле и потраченные на лечение денежные средства и прочие судебные расходы.

Требования мотивированы тем, что приказом ОАО "Ростелеком" от 01.07.2014 года утвержден план мероприятий по оптимизации численности, закреплен функционал переходящий из Управления правового обеспечения Саратовского филиала в Департамент правового обеспечения Макрорегионального филиала. В Саратовском филиале в УПО принято решение о высвобождении 1 единицы персонала, при этом одновременно в ДПО принимаются дополнительно 3 новые единицы. УПО на момент принятия указанного решения состояло из 5 единиц: начальника УПО, начальника отдела организации судебной работы, начальника отдела правового обеспечения основной деятельности, ведущего юрисконсульта отдела организации судебной работы, ведущего юрисконсульта отдела правового обеспечения основной деятельности. Перечень функций, за счет которых сокращается 1 единица, переходящих в ДПО составлен из функционала обоих отделов, таким образом, единица сокращается из УПО в целом, а не из отдела правового обеспечения основной деятельности. 11.08.2014 года Г.М., ведущий юрисконсульт отдела правового обеспечения основной деятельности УПО Саратовского филиала ОАО "Ростелеком", предупреждена о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности работников организации. 17.10.2014 года Г.М. уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Данные действия работодателя истец считает незаконными и необоснованными. Истец полагает, что работодателем нарушена процедура ее увольнения, а именно положения ст. 81, 179 ТК РФ, так работодателем истцу не были предложены все вакантные должности и не учтено преимущественное право истца на оставление на работе.

Разрешив спор, суд постановил решение и дополнительное решение об отказе в иске.

В апелляционных жалобах истец ставит вопрос об отмене решения и дополнительное решение суда, как незаконных и необоснованных, постановленных с нарушением норм материального и процессуального права. Повторно указывает на то, что нарушение работодателем процедуры увольнения истца, а именно положения ст. 81, 179 ТК РФ.

От ОАО "Ростелеком" и первого заместителя прокурора Кировского района г. Саратова на

апелляционные жалобы поступили возражения, в которых ответчик и прокурор критически оценивает доводы жалоб, просят оставить их без удовлетворения, а решение - без изменения.

Проверив законность и обоснованность решения суда первой инстанции по доводам, изложенным в апелляционной жалобе (ч. 1 ст. 327.1 ГПК РФ), судебная коллегия находит его подлежащим оставлению без изменения.

В силу п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Увольнение по основанию, предусмотренному пп. 2 или 3 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

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 ч. 3 ст. 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.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Согласно п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в соответствии с ч. 3 ст. 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 п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Как видно из материалов дела, Г.М. работала ведущим юрисконсультантом отдела правового обеспечения основной деятельности УПО Саратовского филиала ОАО "Ростелеком".

Приказом ОАО "Ростелеком" от 01.07.2014 года утвержден план мероприятий по оптимизации численности, закреплен функционал переходящий из Управления правового обеспечения Саратовского

филиала в Департамент правового обеспечения Макрорегионального филиала.

10.07.2014 года ответчиком в адрес ГУ ЦЗН г. Саратова отделу содействия занятости населения Кировского района сообщено о высвобождении работников.

11.08.2014 года Г.М. предупреждена о предстоящем увольнении.

23.09.2014 года направлен запрос мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

24.09.2014 года состоялось заседание профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Саратовского филиала ОАО "Ростелеком", на котором профсоюзный комитет кандидатуру Г.М. не рассматривал, поскольку она не является членом профсоюзной организации (л.д. 96).

Протоколом заседания комиссии по определению преимущественного права на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности работников Саратовского филиала ОАО "Ростелеком" б/н от 10.07.2014 года определена кандидатура Г.М., как работника подлежащего увольнению. Представлена таблица преимущественных прав, характеристики работников.

Вакантные должности, соответствующие квалификации Г.М., были предложены ей ответчиком в письменной форме. От предложенных вакансий она отказалась.

17.10.2014 Г.М. уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам, в соответствии со ст. 67 ГПК РФ и с учетом требований закона правомерно исходил из того, что процедура увольнения истца не нарушена, сокращение штата работников действительно имело место быть, вакантные должности, которые могли бы быть предложены истцу, ей предлагались, преимущественное право на оставление на работе у истца отсутствовало, бесспорных доказательств обратного истцом в нарушение ст. 56 ГПК РФ представлено не было.

Понесенные истцом затраты на посещение врача-невролога и врача-терапевта и приобретение лекарственных средств не подлежат возмещению работодателем, так как данные расходы не состоят в прямой причинно-следственной связи с какими-либо виновными действиями ответчика.

Судебная коллегия находит данные выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами, которым суд дал надлежащую оценку.

Исходя из позиции истца, изложенной в районном и областном судах, ей необоснованно не были следующие должности:

- начальник административно-хозяйственного управления, однако, согласно п. 1.6 должностной инструкции на указанную должность назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (техническое или экономическое) образование и стаж работы по специальности на руководящих должностях не менее 2 лет. Истец указанным требованиям не соответствует.

- инженер 2 категории, однако, согласно п. 1.6 должностной инструкции на указанную должность назначается лицо, имеющее высшее профессиональное техническое образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет. Истец указанным требованиям не соответствует.

- руководитель группы планирования, организации продаж и обслуживания, однако, согласно п. 1.5 должностной инструкции на указанную должность назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование и обладающее опытом практической работы в области продаж и обслуживания клиентов не менее 5 лет. Истец указанным требованиям не соответствует.

- ассистент отдела по работе с крупными клиентами, однако, согласно п. 1.4 должностной инструкции на указанную должность назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (техническое или экономическое) образование и стажем работы в сфере продаж и обслуживания по услугам связи не менее 1 года. Истец указанным требованиям не соответствует.

- руководитель группы организации расчетов за услуги связи, однако указанная должность не являлась вакантной, так как она была постоянно занята ФИО8.

Указанное обстоятельство было подтверждено представленными в областной суд справкой от 20.08.2015 года N 133 о том, что ФИО8 работает в ПАО "Ростелеком" с 01.08.1995 года, в настоящее время в должности ведущего инженера-программиста отдела эксплуатации информационных систем Саратовского филиала; приказом N 72-кп от 31.07.1995 года о приеме ФИО8 на работу в филиал АО "Саратовэлектросвязь" абонентское бюро инженером-программистом; приказом N 29/л от 01.04.2011 года о переводе ФИО8 руководителем группы организации расчетов за услуги связи; приказом от 31.07.2015 года о переводе ФИО8 ведущим инженером-программистом отдела эксплуатации информационных систем Саратовского филиала; трудовой книжкой ФИО8.

- руководитель направления в управлении развития проекта "Информационное общество", однако согласно п. 1.6 должностной инструкции на указанную должность назначается лицо, обладающее опытом

практической работы в сфере информационно-коммуникационных технологий не менее 3-х лет. Истец указанным требованиям не соответствует.

Также следует отметить, что под вакантной должностью следует понимать свободную должность, т.е. не занятую ни одним работником. Поэтому должность, занятая работником, отсутствующим на работе (например, в связи с отпуском по уходу за ребенком), не является вакантной. В связи с этим работодатель не обязан предлагать увольняемым по сокращению штата работникам должности, занятые работниками, но временно отсутствующими на работе.

Как видно из материалов дела, и не оспаривалось истцом, должность руководителя направления в управлении развития проекта "Информационное общество" не являлась вакантной, так как была занята временно отсутствующей ФИО9, что подтверждается справкой от 20.08.2015 года N 131 о том, что ФИО10 работает в ПАО "Ростелеком" с 24.09.2012 года, в настоящее время руководителем направления отдела продаж корпоративным и государственным клиентам Саратовского филиала; приказом N 4019/л от 13.09.2012 года о приеме ФИО11 главным специалистом Саратовского филиала в Управление развития проекта "Информационное общество"; приказом от 30.07.2013 года о внесении изменений в учетные документы Л. в связи с изменением фамилии на Сташевскую; листком о нетрудоспособности ФИО10 с 30.09.2014 года по 16.02.2015 года; приказом от 21.01.2015 года о предоставлении руководителю направления Управления развития проекта "Информационное общество" ФИО10 отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с 17.02.2015 года по 10.06.2016 года; трудовой книжкой ФИО10.

- ведущий специалист управления по работе с корпоративным сегментом, указанная должность также не являлась вакантной, была занята находящейся в декретном отпуске ФИО12, что подтверждается справкой от 20.08.2015 года N 132 о том, что ФИО12 работает в ПАО "Ростелеком" с 10.10.2008 года, в настоящее время в должности ведущего эксперта по прямым продажам отдела продаж корпоративным и государственным клиентам Саратовского филиала; приказом N 96-к от 10.10.2008 года о приеме ФИО12 на работу в Саратовский филиал ОАО "Ростелеком" в офис продаж и обслуживания клиентов г. Саратова специалистом; приказом N 579/л от 20.02.2013 года о предоставлении ФИО12 отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет с 20.05.2013 года по 13.12.2015 года; трудовой книжкой ФИО12.

- специалист отдела подбора, развития и кадрового администрирования. Согласно выписке из приказа о приеме работника на работу N 753/л от 13.02.2012 на должность специалиста отдела подбора, развития и кадрового администрирования была принята на постоянной основе ФИО13. В период с 19.08.2014 года по 31.10.2014 года ФИО13 находилась на больничном. В период с 25.08.2014 года по 08.09.2014 года должностные обязанности ФИО13 выполняла ФИО14 по совместительству за 0,5 ставки от оклада, данный факт подтверждается приказом N 4496/л от 25.08.2014 года о приеме ФИО14 на должность специалиста отдела подбора, развития и кадрового администрирования по срочному трудовому договору на время исполнения обязанностей ФИО13. Согласно приказу N 4812/л от 08.09.2014 года срочный трудовой договор с ФИО14 расторгнут по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Согласно приказу N 3994/л от 04.08.2014 года ФИО15 была принята специалистом отдела подбора, развития и кадрового администрирования (с 04.08.2014 года по 22.08.2014 года) по срочному трудовому договору (на 0,5 ставки от оклада) на время исполнения обязанностей ФИО16, которая в период с 04.08.2014 года по 22.08.2014 года находилась в ежегодном основном оплачиваемом отпуске. 22.08.2014 приказом N 4377/л трудовой договор с ФИО15 был прекращен в связи с истечением срока трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ФИО16).

В связи с этим должности специалиста отдела подбора, развития и кадрового администрирования не были вакантными.

Таким образом, с учетом представленных ответчиком в суд апелляционной инстанции доказательств, работодателем истцу были предложены все вакантные должности, соответствующие квалификации работника, равно как и вакантные нижестоящие должности, доказательств обратного истцом в нарушение ст. 56 ГПК РФ не представлено.

Доводы апелляционных жалоб не опровергают выводов суда, были предметом рассмотрения суда первой инстанции и сводятся к иной оценке представленных доказательств, при этом они не могут являться основанием для отмены постановленного решения суда, так как суд воспользовался правом, предоставленным ему ст. 67 ГПК РФ, оценивать доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Оснований для переоценки доказательств не имеется.

Само по себе несогласие автора жалоб с данной судом оценкой обстоятельств дела не дает оснований считать решение суда неправильным.

С учетом приведенных обстоятельств постановленное по делу решение суда следует признать законным и обоснованным. Оснований для его отмены по доводам апелляционных жалоб не имеется.

Руководствуясь ст. 327.1, 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Кировского районного суда г. Саратова от 08 декабря 2014 года и дополнительное решение того же суда от 30 марта 2015 года оставить без изменения, апелляционные жалобы Г.М. - без удовлетворения.
