Уникальный идентификатор дела (материала) Дело №2-960/2020

**Р Е Ш Е Н И Е**

Именем Российской Федерации

г. Благодарный 12 ноября 2020 года

Резолютивная часть решения объявлена 12.11.2020.

Мотивированное решение суда составлено 17.11.2020.

Благодарненский районный суд Ставропольского края в составе: председательствующего судьи Бадулиной О.В., при секретаре судебного заседания Сафоновой О.В., с участием: истца Арслантаева Р.Х., представителя истца Арслантаева Р.Х. – Балахонова И.В., действующего на основании доверенности <данные изъяты>, представителей ответчика – администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края Епифановой Г.И., действующей на основании доверенности <данные изъяты>, Шурховецкой Л.С., действующей на основании доверенности <данные изъяты>, прокурора в лице старшего помощника прокурора Благодарненского района Ставропольского края Медведевой Ю.И., помощника прокурора Благодарненского района Ставропольского края Багдасарова К.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в зале суда гражданское дело №2-960/2020 по исковому заявлению Арслантаева Рината Хабибовича к администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края о признании незаконным распоряжения <данные изъяты>, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, взыскании компенсации морального вреда,

**У С Т А Н О В И Л:**

Арслантаев Р.Х. обратился в суд с исковым заявлением (впоследствии уточненным) к администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края о признании распоряжения <данные изъяты> незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, мотивируя свои требования следующим: ДД.ММ.ГГГГ, он, Арслантаев Р.Х., принят на работу в администрацию Благодарненского городского округа Ставропольского края на должность начальника отдела технической поддержки и информационной безопасности администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края и с ним заключен трудовой договор <данные изъяты>. ДД.ММ.ГГГГ на основании распоряжения администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края трудовой договор <данные изъяты> между истцом и администрацией Благодарненского городского округа Ставропольского края расторгнут на основании пункта 2 части 1 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Считает увольнение с занимаемой должности и расторжение трудового договора незаконными по следующим основаниям. Трудовое законодательство, охраняя право работника на труд в избранной истцом организации, устанавливает определенные гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Эти гарантии заключаются в том, что в законодательстве закрепляется перечень оснований увольнения с работы по инициативе работодателя, а так же определенный порядок (процедура) увольнения. В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Увольнение по данному основанию 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. Работодателем Арслантаеву Р.Х. предложена только одна вакантная должность – должность специалиста 1 категории, которая относится к младшей группе должностей муниципальной службы. Другие вакантные должности истцу не предлагались. В связи с незаконными действиями работодателя в лице Главы Благодарненского городского округа Ставропольского края ФИО1 по незаконному увольнению истцу причинен моральный вред, выразившийся в нравственных страданиях. Нравственные страдания истца обусловлены тем, что его жизненная позиция заключалась в безусловном доверии работодателю. По его мнению, авторитет руководителя органа местного самоуправления должен быть безупречен. Руководителями органа местного самоуправления должны являться высокообразованные лица, имеющие необходимые навыки и опыт работы с безупречной репутацией. Нравственные страдания истца представляют собой эмоционально-волевые переживания и выражаются в чувстве дискомфорта, унижения, стыда, ущербности, подавленности, отчаяния, раздражения, гнева. На фоне переживаний в связи с потерей работы, незаконного уменьшения ежемесячной добавки к должностному окладу у истца ухудшилось самочувствие, он почувствовал недомогание и был вынужден обратиться за медицинской помощью. С учетом изложенного, просил суд: признать распоряжение администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края <данные изъяты> незаконным, восстановить его, Арслантаева Р.Х. на работе в администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в должности начальника отдела технической поддержки и информационной безопасности, взыскать с администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в его, Арслантаева Р.Х. пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, взыскать компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

21.10.2020 истец Арслантаев Р.Х. ранее заявленные им исковые требования к администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края уточнил, изложив их в следующей редакции: просил суд: признать распоряжение администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края <данные изъяты> незаконным, восстановить его, Арслантаева Р.Х. на работе в администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в должности начальника отдела технической поддержки и информационной безопасности, взыскать с администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в его, Арслантаева Р.Х. пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, взыскать с администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в его, Арслантаева Р.Х. пользу компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

В судебном заседании истец Арслантаев Р.Х., его представитель Балахонов И.В., заявленные Арслантаевым Р.Х. исковые требования, в том числе и уточненные в редакции от 21.10.2020, поддержали, просили суд их удовлетворить в полном объеме, по изложенным в первоначальном и уточненном иске основаниям.

Представитель ответчика администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края Епифанова Г.И., в судебном заседании заявленные Арслантаевым Р.Х. исковые требования не признала, просила суд отказать в их удовлетворении в полном объеме.

Представитель ответчика администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края Шурховецкая Л.С., действующая на основании доверенности, исковые требования не признала, указав, что увольнение истца Арслантаева Р.Х. по п. 2 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации произведено в соответствии с требованиями закона.

В письменных возражениях представителя ответчика - администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края на исковое заявление Арслантаева Р.Х, указано следующее: Арслантаев Р.Х. с ДД.ММ.ГГГГ состоял в трудовых отношениях с администрацией Благодарненского городского округа Ставропольского края, в должности начальника отдела технической поддержки и информационной безопасности администрации работал с ДД.ММ.ГГГГ. ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор с Арслантаевым Р.Х. прекращен в соответствии с пунктом 2, части 1, статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/). С распоряжением о прекращении (расторжении) трудового договора <данные изъяты> истец ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ В целях совершенствования организационно-штатной структуры администрации, а также снижения расходов на содержание аппарата администрации решением Совета депутатов Благодарненского городского округа Ставропольского края от 23 июня 2020 года № 349 внесены изменения в структуру администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края, утвержденную решением Совета депутатов Благодарненского городского округа Ставропольского края от 20 декабря 17 года № 43, в результате чего были реформированы 6 структурных подразделений администрации, в том числе отдел технической поддержки и информационной безопасности администрации, начальником которого был истец. В результате проведенных организационно-штатных мероприятий должность, которую замещал истец, была исключена из штатного расписания. Одновременно с истцом подлежали сокращению и другие работники реформированных структурных подразделений администрации. Имевшиеся в штатном расписании администрации структурные подразделения: отдел по организационным и общим вопросам численностью 8 штатных единиц; отдел правового обеспечения численностью 3 штатные единицы; отдел экономического развития численностью 6 штатных единиц; отдел муниципальных закупок численностью 3 штатные единицы; отдел технической поддержки и информационной безопасности численностью 3 штатные единицы; отдел по обеспечению общественной безопасности, мобилизационной работе, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям численностью 5 штатных единиц были исключены из нового штатного расписания, введенного в действие распоряжением администрации № 415-р от 25 июня 2020 года. Вместо указанных шести структурных подразделений образованы три новых структурных подразделения: отдел по правовым, организационным и общим вопросам; отдел экономического развития и муниципальных закупок; отдел по обеспечению общественной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, информационных технологий и защиты информации, общей численностью 28 штатных единиц. Таким образом, при утверждении нового штатного расписания был сокращен ряд должностей, созданы новые и переименованы отделы администрации. Должность начальника отдела технической поддержки и информационной безопасности исключена из штатного расписания. 29 июня 2020 года Арслантаеву Р.Х. вручено уведомление об увольнении в связи с сокращением штата. 28 августа 2020 года вручено уведомление о предложении вакантной должности специалиста 1 категории в отделе по обеспечению общественной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, информационных технологий и зашиты информации, однако от предложенной должности истец отказался, о чем свидетельствует соответствующая запись в уведомлении. При принятии решения о сокращении работника работодателем учтены морально-деловые качества истца, наличие дисциплинарного взыскания, а также решение комиссии по определению преимущественного права на оставление на работе (должности). Также работодателем учтено, что к категории лиц, которые не могут быть сокращены в силу гарантий, предоставленных статьей [261 ГК РФ](https://sudact.ru/law/gk-rf-chast1/razdel-ii/glava-17/statia-261/), он не относится. Доводы истца о не предложении ему работодателем других имеющихся на период увольнения вакансий считают не соответствующими действительности, поскольку данные вакантные должности предложены работодателем другим работникам администрации, чьи должности также подлежали сокращению. Было получено согласие работников на перевод на указанные должности вследствие чего указанные должности не рассматривались работодателем как вакантные. При наличии нескольких претендентов на имеющиеся вакансии работодателю предоставлено исключительное право выбора конкретного работника для трудоустройства его на вакантную должность, что и было сделано. Кроме того, после того, как работодатель удовлетворил заявление работника о переводе на вакантную должность, данная должность, в понятии статьи [180 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/), не является вакантной, поэтому работодатель не обязан предлагать ее иным сокращаемым работникам. В силу положений статьи [179 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-179/) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. По смыслу указанной статьи она должна применяться, когда стоит вопрос об оставлении на работе одного из нескольких сотрудников, исполняющих равные трудовые обязанности. Обращает внимание суда на то, что трудовым законодательством не предусмотрена очередность предложения вакансий, и при назначении на вакантные должности трудовое законодательство не предусматривает исследования преимущественного права. Таким образом, на имевшиеся вакантные должности были приняты работники, чьи должности также подлежали сокращению. При наличии нескольких претендентов на имеющиеся вакансии работодателю предоставлено исключительное право выбора конкретного работника для трудоустройства его на вакантную должность. В виду того, что должность начальника отдела технической поддержки и информационной безопасности исключена из штатного расписания, исковые требования Арслантаева Р.Х. о восстановлении его на работе в данной должности удовлетворить не представляется возможным. Вакантные должности начальника архивного отдела, начальника отдела развития предпринимательства, торговли и потребительского рынка, заместителя начальника социального отдела не были предложены истцу в виду его несоответствия квалификационным требованиям. В силу статьи [82 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-82/) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей [373 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-58/statia-373/). Согласно статье [373 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-58/statia-373/) при принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) с работником, являющимся членом профсоюзного союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течении семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Таким образом, как видно из выписки решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем решения об увольнении по пункту 2 части 1 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) работников администрации, во исполнение требований статей [82](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-82/), [373 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-58/statia-373/) администрацией Благодарненского городского округа Ставропольского края получено согласие на сокращение истца от профсоюзного органа. На основании изложенного, считают, что увольнение Арслантаева Р.Х. произведено в соответствии с нормами трудового законодательства, поскольку в связи с сокращением численности работников, штатная единица, которую занимал истец, сокращена, он был предупрежден о предстоящем увольнении за два месяца, ему письменно предлагалась должность соответствующей категории, однако желания на перевод истец не выразил, работодателем в полной мере соблюдены гарантии при увольнении истца, произведены все причитающиеся ему выплаты, просит суд отказать в удовлетворении исковых требований Арслантаева Р.Х. в полном объеме.

Допрошенный в судебном заседании свидетель ФИО2 пояснил, что он является <данные изъяты> администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, а также является заместителем главы администрации – начальником отдела социального развития администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края, находится в непосредственном подчинении Главы Благодарненского городского округа Ставропольского края ФИО3 В его адрес, как председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Главой Благодарненского городского округа Ставропольского края ФИО4 были направлены документы о предстоящем сокращении работников, а именно письмо от 29.06.2020 № 4868 с приложением копии распоряжения администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 25.06.2020 № 415-р и списка лиц, подлежащих высвобождению в связи с сокращением штата администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края. Дата получения данных документов 29.06.2020, указанная на копии письма от 29.06.2020 № 4868 поставлена им лично. Какой-либо учет входящей и исходящей документации в профсоюзном комитете первичной профсоюзной организации администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации не ведется. 03.08.2020 года в его адрес поступило еще одно письмо за номером 5998 от Главы Благодарненского городского округа Ставропольского края о проведении организационно-штатных мероприятий с приложением списка работников администрации, подлежащих высвобождению в связи с сокращением, проектов распоряжений о расторжении трудового договора с работником и копий уведомлений работников об увольнении в связи с сокращением штата. 05.08.2020 в адрес Главы Благодарненского городского округа Ставропольского края было направлена выписка из решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем решения об увольнении по пункту 2 части первой статьи 81 работников администрации (по списку). Отдельно в отношении истца Арслантаева Р.Х. вопрос о возможности его сокращения на заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации не рассматривался, какое-либо решение в отношении Арслантаева Р.Х. не принималось.

Выслушав стороны, свидетеля, заключение помощника прокурора о необходимости удовлетворения исковых требований Арслантаева Р.Х. в полном объеме по изложенным в иске основаниям, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к следующим выводам.В силу ч. 1 ст. [46 Конституции](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#1GqVtYzoIEdN) РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Согласно положениям статьи [352](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-56/statia-352/) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, а судебная защита относится к основными способами защиты трудовых прав и свобод.

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи [16 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-2/statia-16/), возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В соответствии со статьей [56 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-56/) трудовым договором является соглашение между работодателем и работником, обусловленное достижением договоренности об осуществлении определенной трудовой деятельности на согласованных сторонами условиях.

Согласно пункту 4 части 1 статьи [77 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-77/), одним из оснований прекращения трудового договора является его расторжение по инициативе работодателя (статьи [71](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-11/statia-71/) и [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/)).

Судом в ходе судебного разбирательства и из представленных материалов установлено, что истец Арслантаев Р.Х. с ДД.ММ.ГГГГ состоял в трудовых отношениях с администрацией Благодарненского городского округа Ставропольского края (трудовой договор <данные изъяты>), замещая должность муниципальной службы начальника отдела технической поддержки и информационной безопасности администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края.

Муниципальная служба в силу части 1 статьи [2](https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/glava-1/statia-2/) Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Поступление истца на муниципальную службу в отдел технической поддержки и информационной безопасности администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в порядке перевода из администрации Благодарненского муниципального района оформлено распоряжением администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 29 декабря 2017 года № 68-рк.

Как следует из материалов дела, 23.06.2020, Советом депутатов Благодарненского городского округа Ставропольского края принято решение № 349 «О внесении изменений в структуру администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края, утвержденную решением Совета депутатов Благодарненского городского округа Ставропольского края от 20.12.2017 года № 43».

25.06.2020, администрацией Благодарненского городского округа Ставропольского края принято распоряжение № 415-р «Об утверждении штатного расписания администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края».

Из анализа указанных документов следует, что из штатного расписания ответчика исключены «отдел кадрового обеспечения», «отдел правового обеспечения», «отдел экономического развития», «отдел муниципальных закупок», «отдел по обеспечению общественной безопасности, мобилизационной работе, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям», а также «отдел технической поддержки и информационной безопасности», который возглавлял истец.

Согласно новому штатному расписанию, в структуре ответчика образованы следующие отделы: «отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупционных нарушений», отдел по правовым, организационным и общим вопросам», «отдел экономического развития и муниципальных закупок» и «отдел по обеспечению общественной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, информационных технологий и защиты информации».

Штатная численность до проведения организационно-штатных мероприятий 63 единицы, после проведения – 63 единицы. Сокращение численности работников отсутствует.

Согласно ст. [394](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) Трудового кодекса Российской Федерации увольнение признается законным при наличии предусмотренного законом основания увольнения и с соблюдением предусмотренного порядка увольнения.

По смыслу ч. 1 ст. [22](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-2/statia-22/) Трудового кодекса Российской Федерации, расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены указанным Кодексом и иными федеральными законами, является правом работодателя.

Согласно п. 2 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации.

В силу положений ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации, увольнение по основанию, предусмотренному п. п. 2 или 3 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации, 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 ст. [180](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/) Трудового кодекса 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 (часть 1).

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 (часть 2).

О предстоящем сокращении истец уведомлен 29.06.2020, что подтверждается подписью истца на уведомлении об увольнении в связи с сокращением от 29.06.2020г. № 4879.

В силу ч. 1 ст. [56](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-56/), ст. ст. [57](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-57/), [68](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-68/), ч. 2 ст. [150](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-14/statia-150/) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, правовой позиции, изложенной в п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" бремя доказывания факта соблюдения порядка увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации, соблюдения обязанностей, возложенных на работодателя положениями ч. 3 ст. [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации лежит на работодателе (ответчике).

Согласно части 3 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии с частью 1, частью 2 статьи [179](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-179/) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Частями 1 и 2 статьи [180](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В пункте 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что 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).

Таким образом, с учетом приведенных норм материального права юридически значимым для правильного разрешения спора являлось установление судом следующих обстоятельств: реальное сокращение численности или штата работников организации, наличие вакантных должностей в организации в период со дня уведомления истца об увольнении до дня его увольнения с работы, исполнение ответчиком требований ст. ст. [179](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-179/), [180 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/).

Из представленных в материалы дела документов, усматривается, что истцу для замещения не были предложены не все вакантные должности.

Ответчиком истцу было однократно предложено замещение вакантной должности специалиста 1 категории отдела по обеспечению общественной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, информационных технологий и защиты информации, что подтверждается письмом от 17.08.2020 № 6419.

Как следует из письменных возражений ответчика и пояснений представителя ответчика, иные вакантные должности истцу не предлагались, так как ранее были уже предложены другим работникам, подпадающим под сокращение и получения от данных работников согласия на замещение.

Доказательств, что истец имеет более низкий уровень образования, квалификации и опыт, чем иные работники, ответчиком суду не представлено.

В соответствии со ст. [82 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-82/) при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей [373 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-58/statia-373/).

Работодателем в адрес выборного органа первичной организации направлены документы о предстоящем сокращении работников, но только в отношении 10 работников, в то время, как согласно распоряжению администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края от 25.06.2020 № 415-р под сокращение попадало 32 работника.

Пояснений по данному факту представителем ответчика суду не представлено.

Таким образом, указанные действия работодателя свидетельствуют о нарушении трудовых прав работника.

Доказательств предложения Арслантаеву Р.Х. всех имеющихся у ответчика вакантных должностей, соответствующих его квалификации, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которую он может выполнять с учетом состояния его здоровья, ответчиком в нарушение статьи [56](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-56/) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суду представлено не было.

Кроме того, ответчиком не представлено доказательств, свидетельствующих о выполнении требований статьи [179](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-179/) Трудового кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах, при увольнении истца Арслантаева Р.Х. работодателем не были соблюдены требования части 3, статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/), части 1 и [2](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-1/statia-2/) статьи [180](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/), статьи [179](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-179/) Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем его увольнение по основаниям пункта 2 части 1 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации нельзя признать законным.

Разрешая вопрос о взыскании с ответчика в пользу истца оплаты за время вынужденного прогула суд принимает во внимание следующее.

В соответствии с абз. 2 ст. [234 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-234/) работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Учитывая, что увольнение истца признано незаконным, работодатель обязан возместить ему средний заработок за все время вынужденного прогула с 02 сентября 2020 года (дата, следующая за днем прекращения трудового договора, которым в силу статьи [84.1 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-84.1/) являлся последний день работы работника) по дату вынесения решения суда - 12 ноября 2020 года, то есть за 51 день вынужденного прогула.

При расчете среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 02 сентября 2020 года по 12 ноября 2020 года, суд исходит из размера среднедневного заработка истца в сумме <данные изъяты> (согласно представленной ответчиком справки), количества дней вынужденного прогула - 51 и суммы выплаченного истцу в связи с увольнением выходного пособия в размере <данные изъяты>.

Таким образом, сумма среднего заработка за время вынужденного прогула составит: <данные изъяты> рублей.

Согласно ст. [394 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/), в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

На основании статей [3](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-1/statia-3/), [237 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-237/) лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Учитывая вышеприведенные положения, принцип разумности и справедливости, факт нарушения ответчиком без установленных законом оснований трудовых прав истца, степень физических и нравственных страданий, причиненных истцу, ухудшением самочувствия, связанного с переживаниями по факту действий работодателя, суд полагает возможным удовлетворить требование истца о взыскании морального вреда в части, взыскав с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда 10 000 рублей, признавая данный размер компенсации соответствующим допущенному со стороны ответчика нарушению прав истца, достаточным и справедливым.

Оснований для его взыскания в большем размере, заявленном истцом, суд не усматривает.

В силу статьи [396 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-396/) решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, подлежит немедленному исполнению.

На основании изложенного, руководствуясь ст. [194](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-194/)-[199 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-199_1/), суд

**Р Е Ш И Л:**

Исковые требования Арслантаева Рината Хабибовича к администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, взыскании компенсации морального вреда - удовлетворить частично.

Признать незаконным распоряжение администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края <данные изъяты>.

Восстановить Арслантаева Рината Хабибовича на работе в администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в должности начальника отдела технической поддержки и информационной безопасности.

Взыскать с администрации Благодарненского городского округа Ставропольскою края в пользу Арслантаева Рината Хабибовича средний заработок за время вынужденного прогула с 02 сентября 2020 года по день восстановления на работе - 12 ноября 2020 года в размере <данные изъяты>

Взыскать с администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в пользу Арслантаева Рината Хабибовича компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>

Решение в части восстановления на работе Арслантаева Рината Хабибовича подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края в бюджет Благодарненского городского округа Ставропольского края государственную пошлину в сумме <данные изъяты>

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Ставропольский краевой суд путём подачи апелляционной жалобы, представления через Благодарненский районный суд Ставропольского края в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Судья Благодарненского районного

суда Ставропольского края О.В. Бадулина