



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
АУДИТОРСКИХ, ОЦЕНОЧНЫХ, ЭКСПЕРТНЫХ И КОНСАЛТИНГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

107078 Москва а/я 99 тел. +7(495)980-1298 info@profsro.ru

РЕКОМЕНДАЦИИ

№219 от 10.08.2010

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ ВСЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ АУДИТОРСКИХ, ОЦЕНОЧНЫХ, ЭКСПЕРТНЫХ И КОНСАЛТИНГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

В настоящее время в связи с последствиями мирового финансового кризиса в организациях отрасли аудита, оценки, экспертизы и консалтинга складывается непростая ситуация. В адрес Профсоюза поступают многочисленные обращения с просьбой дать разъяснения Трудового Кодекса Российской Федерации и сложившейся юридической практики, связанной с увольнениями работников. Работодатели в срочном порядке пересматривают кадровую политику: выпускаются приказы о введении неполного рабочего времени, о временной приостановке работы нескольких структурных подразделений или всей организации и др.

Данный документ был подготовлен Исполкомом ЦК Профсоюза по поручению Президиума ЦК Профсоюза №219 от 02.06.2010 в помощь территориальным и первичным профсоюзным организациям.

Введение неполного рабочего времени

В соответствии с ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ работодатель вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в организации в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении. В том числе ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

Построение ч. 1 ст. 74 свидетельствует о неправомерности введения неполного рабочего времени по причине изменения финансово-экономического положения в стране или в организации. В федеральных законах и иных нормативных правовых актах финансово-экономические и организационные условия четко разделены.

Как пример изменений организационных условий труда в законодательстве приводится структурная реорганизация производства. Также это могут быть другие изменения (в управлении процессом труда; во взаимодействии работников

в процессе труда; в организации режима труда и отдыха работников; в системе оплаты труда и т.п.).

В качестве изменений технологических условий труда законодатель выделяет изменения в технике и технологии производства. В самом общем виде - это внедрение нового оборудования и изменение процессов его эксплуатации. Однако, в настоящее время, в условиях финансового кризиса изменения технологических условий труда маловероятны.

Основанием для применения правил, установленных ст. 74 ТК, должны являться только конкретные обстоятельства. Например:

- совершенствование управления определенными производственными процессами;
- создание четко обозначенных новых подразделений;
- ликвидация определенных неэффективных подразделений.

В случае возникновения спора работодатель должен доказать наличие этих обстоятельств. Иначе действия работодателя, направленные на изменение определенных сторонами условий трудового договора, будут признаны незаконными (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Если обоснованные работодателем причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. При этом необходим учет мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК.

Часть 2 ст. 74 ТК содержит общую обязанность работодателя (для всех случаев изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда): "О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом". Следовательно, введение неполной рабочей недели возможно, например, в следующие сроки:

- предупреждение работника о введении неполной рабочей недели
- 10 декабря 2008 г. - не ранее 11 февраля 2009 г.
- 20 декабря 2008 г. - не ранее 21 февраля 2009 г.

Введение неполной рабочей недели со следующего дня, через неделю, через 10 дней незаконно. Также необходимо учесть, что работодатель обязан не просто издать приказ, а уведомить каждого работника в письменной форме.

Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. В связи с этим профсоюзный комитет должен инициировать проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов (см. ст. 53 ТК). В ходе этих консультаций необходимо внести предложение, например:

- о сохранении (полностью или частично) заработной платы работникам, получающим
- оклад (должностной оклад), и соответствующем повышении тарифных ставок остальным работникам;
- о выплате компенсации (пропорциональной средней заработной плате или одинаковой для всех работников).

Сверхурочная работа

Под сверхурочной работой ст. 99 ТК РФ понимает работу, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Сверхурочные работы применяются лишь в исключительных, заранее непредвиденных случаях. Для выполнения обычных заданий сверхурочные работы не должны использоваться.

Сверхурочная работа может быть компенсирована работодателем предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Такая замена возможна только с согласия работника. В одностороннем порядке работодатель решить вопрос о замене не вправе (ст. 152 ТК РФ).

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Согласно ст. 160 ТК РФ нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Как уже говорилось выше, в условиях финансового кризиса внедрение новых технологий или замена морально устаревшего оборудования представляется маловероятным.

Совмещение же профессий возможно, но с письменного согласия работника. Кроме того, за совмещение профессий работнику полагается дополнительная оплата, о достойном размере которой стороны договариваются между собой. Также необходимо отметить, что работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Простой

В ч. 3 ст. 72.2 ТК простой определен как временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Таким образом, возможна временная приостановка работы в связи с изменением финансово-экономического положения в стране или в организации.

В соответствии со ст. 157 ТК порядок оплаты времени простоя зависит от вины работника и работодателя:

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Поэтому очень важно определить, есть ли в простое вина работодателя или нет.

Не следует относить к числу обстоятельств, не зависящих от работодателя и работника, например:

- сложное финансовое положение работодателя;
- неисполнение контрагентом работодателя договорных обязанностей;
- отсутствие сырья.

Все это - предпринимательский риск, за который отвечает работодатель. Такие обстоятельства следует рассматривать как вину работодателя.

К числу причин, не зависящих от работодателя и работника, безусловно, относятся обстоятельства непредвиденного характера (аварии, стихийные бедствия и т.п.), а также иные неустранимые обстоятельства.

ТК не содержит указания о том, что в период простоя работники в свое рабочее время могут отсутствовать на работе. Поэтому во время простоя работник должен фактически присутствовать на работе. Не устанавливая возможности покинуть свое рабочее место во время простоя, законодатель, очевидно, имел в виду ситуацию, когда простой ограничивается частью рабочего дня (смены). Практика же показывает, что приостановка работы может длиться и несколько дней, и несколько недель, и несколько месяцев. Поэтому очень важно решить вопрос: быть или не быть на рабочем месте?

Работодатель вполне может освободить работников от обязанности присутствовать на работе во время длительного простоя. Приказ следует дополнить положением о том, что в период простоя работники вправе отсутствовать на работе.

До решения данного вопроса на законодательном уровне соответствующие нормы необходимо предусмотреть в коллективном договоре.

Сокращение численности или штата работников

При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников, либо ликвидации организации, необходимо соблюдать следующие требования, предусмотренные законодательством о труде и занятости населения.

Работодатель издает приказ, в котором указываются основание, причины и срок высвобождения работников, их категории и количества, а также состав и порядок работы комиссии, занимающейся вопросами высвобождения.

Определяются кандидатуры на увольнение с учетом требований ст.ст. 179 (Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников), 261 (Гарантии беременным женщинам, женщинам,

имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора), 269 (Дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора) Трудового кодекса РФ.

Работодатель своевременно в письменной форме, не менее чем за три месяца, уведомляет орган государственной службы занятости населения и соответствующий выборный профсоюзный орган о возможном массовом увольнении работников (ст. 82 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99, ст. 25 Закона РФ "О занятости населения в РФ"). Информация о возможном массовом увольнении работников представляется в орган государственной службы занятости населения по установленной форме (приложение № 1 к Постановлению Правительства РФ).

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально и под расписку не менее чем за два месяца до дня планируемого увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предстоящего увольнения, выплатив ему дополнительную компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников организации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 373 ТК РФ.

В соответствии с постановлением Правительства РФ сведения о высвобождаемых работниках представляются не позднее чем за два месяца до увольнения в органы службы занятости населения по форме, являющейся приложением № 2 к данному Постановлению Правительства РФ.

Расторжение трудового договора с работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 К РФ), либо ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ), производится с соблюдением порядка увольнения, установленного законодательством.

Запись о причине увольнения производится в трудовой книжке в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. НАПРИМЕР:

- уволен в связи с сокращением численности (штата) работников (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- уволен в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

По желанию высвобождаемых работников их увольнение может производиться и по иным законным основаниям:

- в связи с переводом в другую организацию (п. 5 ст. 77 ТК РФ);
- по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ);
- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).

Работникам, увольняемым по предусмотренным в п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ основаниям, предоставляются льготы и компенсации согласно гл. 27 ТК РФ.

Так, согласно ст. 178 ТК РФ при увольнении работника по п. 1 части 1 ст. 81 ТК РФ либо по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средняя зарплата сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник обратился в этот орган в двухнедельный срок после увольнения и не был им трудоустроен.

Работникам, увольняемым по иным законным основаниям (ст. 78, п. 5 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ), выходное пособие не выплачивается и средняя заработная плата на период трудоустройства не сохраняется.

Работодатель самостоятельно или с привлечением органа службы занятости населения разъясняет высвобождаемым работникам о гарантиях и компенсациях, связанных с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ).

Высвобождаемым работникам могут быть предложены следующие варианты дальнейшего трудоустройства:

- Другая работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа) в той же организации (ст. 81 ТК РФ);
- трудоустройство через территориальные отделы органа государственной службы занятости населения;
- самостоятельное трудоустройство.

Приложение №1 к *Рекомендациям №219 от 10.08.2010*
Образец искового заявления

Приложение №2 к *Рекомендациям №219 от 10.08.2010*
Судебная практика решений судов Российской Федерации

(образец)

Приложение №1
к Рекомендациям №219 от 10.08.2010

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О ВЗЫСКАНИИ НЕДОПЛАЧЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

(наименование суда, мирового судьи)

Адрес: _____

Истец: _____

Адрес: _____

Ответчик: _____

Адрес: _____

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

О взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы (в части обеспечения выплаты вознаграждения за труд не ниже минимального размера оплаты (минимальной заработной платы))

Я работаю в должности _____ в _____ (указать организацию) с _____ г. (трудовой договор от _____ г. № _____, приказ о приеме на работу от _____ г. прилагаются). Размер моей заработной платы с 1 января 2009 года составляет _____ рублей в месяц и включает в себя: _____ (указать все составляющие части заработной платы: оклад (тарифная ставка), компенсационные выплаты (доплаты и др.), стимулирующие выплаты (надбавки и др.) и другие выплаты в руб.).

Считаю, что установленный мне размер заработной платы нарушает мои трудовые права и не соответствует положениям Конституции РФ и трудового законодательства.

С 1 января 2009 года Федеральным законом от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 4330 рублей в месяц.

Кроме того, в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате (указать реквизиты соглашения) минимальная заработная плата составляет _____ руб. в месяц.

Законодательное определение понятия заработной платы установлен в части 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ, согласно которой заработной платой (оплатой труда работника) является вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

При этом в соответствии с частями 2 и 3 статьи 129, частью 2 статьи 135 Трудового кодекса РФ тарифная ставка, оклад являются фиксированными размерами оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, а также за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Исходя из этого, вознаграждение за труд, включая его нижнюю планку в виде установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, является не просто составной частью заработной платы, предусмотренной Трудовым кодексом РФ, но особой конституционной гарантией, не допускающей при этом никакой дискриминации.

Таким образом, Конституция РФ предусматривает государственную гарантию по оплате труда всех работников в виде вознаграждения за труд, т.е. части заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат, которая не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В соответствии с ч. 3 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и членов его семьи. Достойное человека существование не может быть обеспечено при заработной плате ниже прожиточного минимума. Поэтому данная норма Всеобщей декларации прав человека гарантирует каждому работающему получение заработной платы не ниже прожиточного минимума для него самого и его семьи.

В ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах в качестве минимума работникам гарантируется справедливая

заработная плата, обеспечивающая удовлетворительное существование для них самих и членов их семей. В этой норме также гарантируется получение каждым работающим заработной платы не ниже прожиточного минимума.

В соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ названные нормы международно-правовой регламентации труда являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Часть 2 статьи 133 ТК РФ говорит о том, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. При оплате на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Таким образом, оплата труда работников по тарифной ставке (окладу) первого разряда единой тарифной сетки должен приравниваться к прожиточному минимуму трудоспособного человека.

На основании статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 Трудового кодекса РФ компенсационные выплаты работникам не только формально не включаются в состав именно вознаграждения за труд (часть 1 статьи 129, часть 2 статьи 135 Трудового кодекса РФ), но и основания для осуществления этих выплат связываются не с количеством и качеством труда, а с выполнением трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности, квалификации, поручаемой работнику работы).

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в отличие от вознаграждения за труд и компенсационных выплат могут быть, а могут и не быть установлены в порядке, предусмотренном статьей 135 Трудового кодекса РФ, тогда как вознаграждение за труд в виде минимального размера оплаты труда как конституционная гарантия является обязательной формой выражения заработной платы.

Кроме того, работодатель неправомечно включает в состав минимального размера оплаты труда доплаты за работу (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (указать иды выполняемых работником работ). Данная работа согласно статьям Трудового кодекса РФ является дополнительной к основному виду работ и с моего согласия выполняется за дополнительную оплату (доплату), поэтому не может включаться в минимальный размер оплаты труда.

10 марта 2010 года Президиум Верховного Суда Российской Федерации подтвердил, что компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты не могут включаться в минимальный размер оплаты труда.

Статья 7 Конституции РФ гарантирует создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Одним из таких условий является выплата заработной платы в размере не ниже прожиточного минимума.

Применение перечисленных правовых норм не требует принятия отдельного федерального закона.

(В тексте искового заявления при обосновании требований необходимо учитывать также особенности, связанные с регулированием труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.ст.315, 316, 317 Трудового кодекса РФ).

Учитывая, что по основной должности (профессии) я отработал(а) месячную норму рабочего времени, то моя заработная плата за эту работу согласно статьи 133 Трудового кодекса РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Таким образом, размер моего вознаграждения за труд снижен по сравнению с установленным и гарантированным Конституцией РФ минимальным размером оплаты труда, а работодатель в нарушение требований Конституции РФ и трудового законодательства включает все причитающиеся мне за работу выплаты в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Следовательно, нарушаются требования федеральных законов, и с 1 января 2009 года по настоящее время мне не выплачивается заработная плата в полном размере.

На основании вышеизложенного, в соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции РФ, ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, ст. 7 Конституции РФ, частями 2 и 4 статьи 3, частью 3 статьи 4, частью 2 статьи 22, частью 1 статьи 129, частью 2 статьи 132, частью 3 статьи 133, частью 2 статьи 135, статьей 391 Трудового кодекса РФ, руководствуясь статьями 195-196 ГПК РФ, прошу:

1. Взыскать с ответчика недоначисленную и невыплаченную мне заработную плату за _____ (указать период) в сумме _____ (_____) рублей.

2. Обязать ответчика выплачивать мне в дальнейшем заработную плату в соответствии с положениями Конституции РФ и Трудового кодекса РФ, т.е. оклад (тарифную ставку) в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера - сверх фиксированного размера оплаты труда.

Приложение:

1. Копия искового заявления.
2. Копия трудового договора.
3. Копия приказа о приеме на работу.
- 4.Справка-расчет о тарифной ставке (окладе) и среднем заработке.
5. Расчет задолженности по заработной плате.
- 6.Копия расчетного листка за _____ (указать месяцы).
7. Копия решения комиссии по трудовым спорам.
8. Копия доверенности представителям.

Примечание: к исковому заявлению могут быть приложены и другие необходимые документы.

Судебная практика решений судов Российской Федерации

РЕШЕНИЕ Именем Российской Федерации

19 июля 2005 г.

г. Комсомольск-на-Амуре

Ленинский районный суд г. Комсомольска-на-Амуре, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Н. к ОАО «Комсомольское-на-Амуре авиационное производственное объединение» им. Ю.А. Гагарина (ОАО «КнААПО») о признании незаконным увольнения на основании приказа от 11.05.2005 года № 1771/к, отмене приказа от 11.05.2005 года № 1771/к и от 19.05.2005 года № 1933/4

УСТАНОВИЛ:

Н. обратился в суд с иском к ОАО «КнААПО» им. Ю. А. Гагарина о признании заключенного с ним срочного трудового договора от 10.05.2000 г. трудовым договором, заключенным на неопределённый срок; признании незаконным его увольнения на основании приказа от 11.05.2005 г. № 1771/к; восстановлении его на работе в должности производственного мастера цеха № 81 ОАО «КнААПО» с 11 мая 2005 г.; взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с 12 мая по 31 мая 2005 г.

В судебном заседании Н. от исковых требований о признании заключенного с ним срочного трудового договора от 10.05.2000 г. трудовым договором, заключенным на неопределённый срок; восстановлении его на работе в должности производственного мастера цеха № 81 ОАО «КнААПО» с 11 мая 2005 г.; взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с 12 мая по 31 мая 2005 г. отказался и просит признать незаконным его увольнение на основании приказа от 11.05.2005 г. № 1771/к, отменить приказы от 11.05.2005 г. № 1771/к и от 19.05.2005 г. № 1933/к.

Истец Н. поддержал свои требования, пояснив суду, что просит признать приказ от 11.05.2005 г. № 1771/к «Об увольнении», приказ от 19.05.2005 г. № 1933/к «О приёме на работу по срочному трудовому договору» незаконными и отменить.

Представитель истца Л. в обоснование требований пояснил суду, что в соответствии с приказом от 11.05.2005 г. № 1771/к был расторгнут срочный трудовой договор с Н. в связи с истечением срока действия срочного трудового договора. Издание приказа обуславливается требованием п. 5.7 Правил

внутреннего трудового распорядка для работников КнААПО, согласно которому прекращение трудового договора оформляется приказом генерального директора Объединения. Увольнение Н. было незаконным, возникает необходимость отмены приказа и.о. генерального директора «Об увольнении», внесения изменений в трудовую книжку работника. Согласно п. 30 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225) изменение записей производится путём признания их недействительными и внесения правильных записей. В таком же порядке производится изменение записи об увольнении работника в случае признания увольнения незаконным. В соответствии с приказом Н. был принят на должность производственного мастера с заключением срочного трудового договора. Данные приказы о приёме на работу издаются в соответствии со ст. 68 ТК РФ и п. 4.5 Правил внутреннего трудового распорядка. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. С Н. заключен трудовой договор от 06.07.2005 г. № 1-31917 с 10 мая 2000 г. на неопределённый срок. Записи в трудовой книжке о приёме на работу Н. не только не соответствуют условиям заключенного трудового договора, но и недействительны. Так, если увольнение незаконное, неправомерным будет и принятие работника повторно с заключением нового трудового договора. Необходимо отменить приказы от 11.05.2005 г. № 1771/к, от 19.05.2005 г. № 1933/к и внести соответствующие изменения в трудовую книжку работника. Увольнение Н. было произведено с нарушением трудового законодательства, и приём на работу по срочному трудовому договору вновь свидетельствуют о том, что данные приказы противоречат заключенному трудовому договору, просит признать увольнение Н. незаконным, отменить приказы от 11.05.2005 г. № 1771/к и от 19.05.2005 г. № 1933/к.

Представитель ответчика Б. с требованиями истца не согласна и суду пояснила, что, так как все свои обязательства ОАО «КнААПО» выполнило, в трудовой книжке Н. произведены все записи, а также все расчёты с ним произведены.

Суд, выслушав стороны, изучив материалы дела, находит исковые требования обоснованными и подлежащими удовлетворению по следующим обстоятельствам.

Согласно ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую работу и об увольнении. Согласно ст. 68 ТК РФ приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры заключаются на неопределённый срок и на определённый срок не более пяти лет. Трудовой договор, заключенный на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределённый срок.

Согласно срочному трудовому договору Н. принят в цех № 6 ОАО «КНААПО» с 10 мая 2000 г. По дополнительному соглашению от 02.10.2001 г. Н. стал работать в цехе № 81 инженером-технологом, 20 октября 2003 г. было заключено дополнительное соглашение к срочному трудовому договору от 10.05.2000 г. согласно которому Н. стал работать в должности производственного мастера в цехе № 81.

Из приказа от 11.05.2005 г. № 1771/к следует, что по истечении срока действия срочного трудового договора он был расторгнут с Н. с 11 мая 2005 г. Из приказа от 19.05.2005 г. № 1933/к следует, что Н. принят на должность производственного мастера в цех № 81 «КНААПО» с заключением срочного трудового договора.

Согласно трудовому договору от 06.07.2005 г. № 1-31917 с Н., работником цеха № 81 «КНААПО», производственным мастером, заключен трудовой договор на неопределённый срок с 10 мая 2000 г.

В соответствии с п. 14 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учётом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключённым на неопределённый срок. Судом установлено, что увольнение Н. 11 мая 2005 г. было произведено с нарушением трудового законодательства.

Из представленной трудовой книжки Н. следует, что 6 июля 2005 г. он переведен производственным мастером и работает по настоящее время, однако в трудовой книжке отсутствуют записи о признании недействительными приказов от 19.05.2005 г. № 1933/к и от 11.05.2005 г. № 1771/к. Однако, заключив с Н. трудовой договор на неопределённый срок, данные приказы теряют свою юридическую силу и становятся недействительными.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Н. к ОАО «КНААПО» им. Ю. А. Гагарина о признании незаконным увольнения на основании приказа от 11.05.2005 г. № 1771/к, отмене приказа от 11.05.2005 г. № 1771/к и от 19.05.2005 г. № 1933/к удовлетворить. Признать незаконным увольнение Н. с ОАО «КНААПО» на основании приказа от 11.05.2005 г. № 1771/к. Отменить приказ от 11.05.2005 г. № 1771/к об увольнении Н. Отменить приказ от 19.05.2005 г. № 1933/к о приёме Н. на работу по срочному трудовому договору.

Взыскать с ОАО «Комсомольское-на-Амуре авиационное производственное объединение» им. Ю.А. Гагарина государственную пошлину в доход государства в сумме 2 тыс. руб.

Суд восстановил на работе уволенного по сокращению штата работника - члена профсоюза, установив, что мотивированное мнение профкома по поводу увольнения работника не было истребовано, так как работодатель считал достаточным имеющееся согласие профкома на сокращение занимаемой работником должности (п. 2 ч. 1 ст. 81, ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

12 марта 2008 г.

г. Чебоксары

Ленинский районный суд г. Чебоксары Чувашской Республики, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску С. к Государственному учреждению культуры «Чувашский государственный Ордена Трудового Красного Знамени академический театр им. К.В. Иванова» (далее - ГУК) о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

С. обратилась в суд с иском к ГУК о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда по тем основаниям, что она с 1 ноября 1997 г. работала в ГУК в качестве руководителя литературно-драматургической части. Приказом от 12.12.2007 г. № 235 она была уволена по сокращению штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Истица считает своё увольнение незаконным, полагает, что при её увольнении была нарушена ст. 373 ТК РФ, так как ответчик не направил в профком ГУК проект приказа о её увольнении, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Согласно ч. 3 ст. 84¹ ТК РФ днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Согласно приказу от 12.12.2007 г. № 235 днём увольнения с работы истицы является последний рабочий день - 12 декабря 2007 г. Но в этот день она болела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности серии ВЖ № 8153527, выданным МУЗ «Городская больница № 5» г. Чебоксары.

В соответствии с ч. 2 ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 373 ТК РФ при решении вопроса о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с

работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Однако ответчиком это не было сделано, и профсоюзным комитетом этот вопрос не рассматривался. Неправомерными действиями ответчика истице был причинён моральный вред.

В связи с указанными обстоятельствами истица просит восстановить её в прежней должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 12 декабря 2007 г. по день вынесения решения по делу в сумме 23880 руб., компенсацию морального вреда в размере 11940 руб.

В дополнении к исковому заявлению от 09.01.2008 г. истица просила установить: имел ли место в действительности факт сокращения в штатном расписании ГУК Министерством культуры Чувашии должности руководителя литературно-драматургической частью, так как приказом Минкультуры Чувашии от 02.10.2007 г. № 185, в штатное расписание ГУК Минкультуры Чувашии внесены изменения: вместо должности «Руководитель литературно-драматургической частью» введена должность «Главный специалист по связям с общественностью, средствами массовой информации и театрално-музейной работе». Должностные обязанности главного специалиста по связям с общественностью, средствами массовой информации и театрално-музейной работе, предусмотренные должностной инструкцией, утвержденной директором ГУК «Чувашдрамтеатр» Минкультуры Чувашии Е. 02.10.2007 г., исполнялись истицей в период работы в должности руководителя литературно-драматургической частью. Этот факт подтверждается документами: контрактом от 01.11.1997 г., трудовым договором от 01.11.2005 г., приказами от 15.06.2006 г. № 105 и от 04.05.2007 г. № 85, заявлением от 09.03.2004 г.

В судебном заседании истица С. и её представитель Д. иск поддержали по изложенным в исковом заявлении и дополнении к нему основаниям. Дополнительно истица С. пояснила, что по вине ответчика в связи с увольнением произошло ухудшение состояния её здоровья, она находилась на больничном, в связи с чем просила компенсировать ей моральный вред в обозначенной в исковом заявлении сумме.

Суд, выслушав доводы сторон, изучив письменные доказательства, заключение прокурора, полагавшего, что истицу следует восстановить на работе вследствие допущенного работодателем нарушения порядка увольнения - требований ст.ст. 82, 373 ТК РФ - отсутствие мотивированного мнения профсоюзной организации по вопросу увольнения истицы, приходит к следующему.

Суд, рассматривая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по сокращению штата, обязан проверить, имелись ли основания увольнения и соблюдены ли все правила увольнения по данному основанию.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности штата работников организации.

Как видно из материалов гражданского дела, истица работала у ответчика в

должности руководителя литературно-драматургической частью с 1 ноября 1997 года (приказ о приёме на работу от 01.11.1997 г. № 119 (л.д. 22)).

ГУК «Чувашдрамтеатр» Министерства культуры, по делам национальностей, информационной политики и архивного дела Чувашской Республики является юридическим лицом. Как видно из устава учреждения, ГУК возглавляется директором, который имеет право принимать работников на работу и согласно трудовому договору от 17.07.2007 г. имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, утверждать штатное расписание.

Как видно из приказа от 16.07.2007 г. № 09-04/142, Министром культуры, по делам национальностей, информационной политики и архивного дела Чувашской Республики на должность директора названного учреждения был назначен Е.

Приказом директора вышеназванного учреждения от 12.12.2007 г. № 235 истица была уволена с 12 декабря 2007 г. в связи с сокращением штата по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В качестве основания для увольнения работодателем указаны: приказ от 02.10.2007 г. № 185 «Об изменениях в штате работников театра», письменное уведомление о сокращении штата от 02.10.2007 г., мнение выборного профсоюзного органа (согласие). С указанным приказом истица была ознакомлена 13 декабря 2007 г. в 10.00 часов, факт ознакомления с приказом подтверждён подписью истицы в приказе. Как видно из объяснений истицы, трудовая книжка получена ею в тот же день.

Приказом от 02.10.2007 г. № 185 с 4 октября 2007 г. в театре была введена должность главного специалиста по связям с общественностью, средствами массовой информации и театрально-музейной работе и с 3 декабря 2007 г. сокращена должность руководителя литературно-драматургической частью (л.д. 26).

Как видно из копии штатного расписания, утв. приказом ГУК от 21.09.2007 г. № 176 и действовавшего в период с 1 сентября 2007 г., в нём имелась должность руководителя литературно-драматургической частью (л.д. 32-35).

Представители ответчика ГУК Е. и А. иск не признали, полагая увольнение истицы законным. Истица была уволена с соблюдением установленного порядка увольнения по данному основанию, о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ она была уведомлена за два месяца до увольнения, ей были предложены все имеющиеся штатные должности. Порядок увольнения истицы, в частности, истребование мотивированного мнения профсоюзной организации по поводу сокращения должности истицы, что работодатель считал достаточным для её увольнения, ответчиком не нарушен.

Приказом от 03.12.2007 г. «Об утверждении штатных расписаний по состоянию на 4 декабря 2007 г.» утверждено штатное расписание театра на 2007 г., которое введено с 3 декабря 2007 г. и действует с 31 декабря 2007 г. В указанном штатном расписании отсутствует должность руководителя литературно-драматургической частью, вместо неё введена должность главного специалиста по связям с общественностью, средствам массовой информации и театрально-музейной работе.

Как видно из должностных обязанностей руководителя литературно-

драматургической частью, утв. 1 августа 2002 г., в должностные обязанности входило следующее: участвовать в формировании репертуара театра; подбирать необходимый литературный материал; организовывать консультации специалистов, осуществлять постоянную связь с творческими союзами, органами по охране авторских прав; вести работу с драматургами; рекомендовать авторам темы и сюжеты для создания новых сценических произведений; рассматривать творческие заявки, давать по ним заключения; организовывать обсуждение новых произведений; редактировать тексты и либретто произведений, принимаемых к постановке; подготавливать договоры на создание и приобретение новых произведений; контролировать выполнение авторами договорных обязательств; редактировать все рекламные издания и следить за их выпуском; осуществлять связь с прессой, готовить и передавать для публикации информационные материалы о творческой жизни коллектива; участвовать в мероприятиях по изучению зрительской аудитории; участвовать в конференциях, беседах, лекциях.

Как видно из должностной инструкции главного специалиста по связям с общественностью, средствами массовой информации и театрально-музейной работе, его должностные обязанности существенным образом отличаются от должностных обязанностей руководителя литературно-драматургической частью в сторону расширения круга полномочий и изменения трудовой функции. Квалификационными требованиями по данной должности являются: высшее профессиональное образование по специальности «журналистика» или «связь с общественностью» или «театроведение» и стаж работы по профилю не менее трех лет (11-12 разряд), главный специалист должен иметь навыки работы на компьютере, уметь пользоваться электронной почтой, вносить информацию на web-сайт в Интернете.

Как видно из копии диплома истицы, она имеет высшее образование по специальности «русский язык и литература» и квалификацию филолога. Кроме того, истица прошла обучение в фирме ООО «Интернет Сервис» по работе с «конструктором сайтов» (редактирование материалов интернет-сайта Чувашского драмтеатра).

Из изложенных документов усматривается, что трудовая функция главного специалиста по связям с общественностью, средствами массовой информации и театрально-музейной работе и квалификационные требования к указанной должности являются различными по сравнению с должностью руководителя литературно-драматургической частью. В силу имеющейся у истицы специальности и квалификации ей не могла быть предложена созданная работодателем взамен её должности должность главного специалиста по связям с общественностью, средствами массовой информации и театрально-музейной работе.

Изменения в штатной структуре являются правом работодателя и оценка их целесообразности не входит в компетенцию суда.

С учётом изложенного у работодателя имелись законные основания для увольнения истицы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Проверяя соблюдение порядка увольнения истицы, суд установил следующее.

В соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ увольнение по сокращению численности

или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

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 той же организации, соответствующую квалификации работника; о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Как видно из уведомления от 02.10.2007 г., истица получила копию уведомления о предстоящем увольнении в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ 2 октября 2007 г.

Письмом от 06.11.2007 г., с которым истица ознакомлена 7 ноября 2007 г., работодатель предложил истице вакантную должность гардеробщика, от которой она отказалась.

Как видно из объяснений представителей ответчика, в период с момента предупреждения истицы о предстоящем увольнении по день увольнения истицы в театре имелись следующие вакансии: артиста драмы, художника-модельера театрального костюма. Как видно из квалификационных требований по этим должностям, объяснений сторон указанные должности не могли быть предложены истице ввиду отсутствия у неё специального образования соответствующего квалификационным требованиям по данным должностям. Указанные обстоятельства истицей в судебном заседании не оспаривались.

Также имелась вакансия гардеробщика, которая была предложена истице и от которой она отказалась.

Как видно из представленных представителями ответчика справки и приказов, вакантной должности уборщика служебных помещений у ответчика не имелось, поскольку уборщиками на условиях совместительства работали Г., Р., С. и З.

Доказательств наличия у работодателя каких-либо других вакансий, которые могли быть предложены истице, в материалах гражданского дела не имеется. Таким образом, работодателем истице были предложены все имеющиеся у работодателя вакансии.

В соответствии с представленной работодателем справкой от 23.01.2008 г. истица являлась членом профсоюзной организации ГУК.

В соответствии со ст.ст. 81, 82 и 373 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками - членами профсоюза в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель должен получить мотивированное мнение выборного профсоюзного органа данной организации по вопросу расторжения трудового договора с работником.

Письмом от 26.09.2007 г. № 01-11/325 директор ГУК обратился к председателю профсоюзного комитета о даче мотивированного мнения по вопросу сокращения должности руководителя литературно - драматургической

частью (л.д. 27).

Как видно из протокола заседания профкома ГУК от 28.09.2007 г. № 14, директору театра было дано согласие профкома на сокращение должности руководителя литературно-драматургической частью.

Как видно из объяснений представителей ответчика в судебном заседании, мотивированное мнение профкома по поводу увольнения истицы при решении вопроса о её увольнении не было истребовано, так как работодатель считал достаточным имеющееся согласие профкома на сокращение штатной единицы руководителя литературно-драматургической частью.

Таким образом, работодателем при решении вопроса об увольнении истицы были нарушены требования ст.ст. 82 и 373 ТК РФ.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 26 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2, в случае несоблюдения работодателем требования закона о предварительном получении мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

В соответствии с положениями ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его нетрудоспособности.

Как видно из представленного истицей листка нетрудоспособности от 13.12.2007 г., увольнение истицы ответчиком было произведено в период её нетрудоспособности.

При этом истица пояснила, что она о своей нетрудоспособности сообщила работодателю в лице заведующего группой Б. (ответственному за ведение табеля учёта рабочего времени), заместителю директора по хозяйственной части Б. по телефону, зашла в бухгалтерию и сообщила о своём больничном листке сразу же после его получения, т.е. 30 ноября или 1 декабря 2007 г.

Каких-либо доказательств, опровергающих доводы истицы в этой части работодателем не было представлено.

Таким образом, злоупотребления правом, т.е. сокрытия истицей временной нетрудоспособности, по делу не установлено.

Последующее изменение работодателем приказа об увольнении от 18.02.2008 г. новым приказом № 21 (которым дата увольнения истицы изменена с 12 декабря на 13 декабря 2007 г.) без согласия истицы не может быть признано законным, так как ТК РФ работодателю не предоставлено право изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником прекращены по инициативе самого работодателя.

Исходя из изложенного, суд приходит к выводу о том, что ответчиком был нарушен порядок увольнения истицы, и она подлежит восстановлению на работе в прежней должности.

Согласно ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий

индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула и может по требованию работника вынести решение о возмещении ему денежной компенсации морального вреда.

Средний заработок за время вынужденного прогула исчисляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922, в соответствии с п. 4 которого расчёт среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. В соответствии с п. 5 указанного Положения при исчислении среднего заработка из расчётного времени исключается время и начисленные за это время суммы, когда за работником сохраняется средней заработок в соответствии с законодательством РФ, работник получал пособие по временной нетрудоспособности.

Как видно из справок о заработной плате истицы за период с 1 декабря 2006 г. по 31 декабря 2007 г. и с 1 января 2007 г. по 31 марта 2008 г., которые не оспариваются истицей и подтверждены копиями ведомостей на выплату заработной платы и расходными кассовыми ордерами на выплату выходного пособия, размер заработной платы истицы за 12 месяцев, предшествующих увольнению, без учёта выплаченных ей отпускных в июле 2007 г. (7722 руб. 16 коп.), (7215 руб. + 506 руб. 56 коп. (за счёт внебюджетных средств) - 7722 руб. 16 коп.; выплат по больничным листкам в марте 2007 г. в сумме 1388 руб.80 коп., в сентябре 3389 руб. 57 коп. и в декабре 2816 руб. 58 коп.) и компенсации за неиспользованный отпуск в декабре 2007 г. в сумме 881 руб. 79 коп. и выходного пособия в сумме 7676 руб. 64 коп. в декабре 2007 г., составляет за период с 1 декабря 2006 г. по 1 декабря 2007 г. (так как истица в декабре 2007 г. находилась на больничном) 99334 руб. 11 коп. за 254 рабочих дня. Средний заработок истицы перед увольнением за 1 день составляет 360 руб. 86 коп. Время вынужденного прогула истицы с 13 декабря 2007 г. по 12 марта 2008 г. составило 56 дней.

Таким образом, размер среднего заработка за время вынужденного прогула составляет 20 208 руб. 16 коп. (56 дней x 360 руб. 86 коп.).

Из указанной суммы подлежит вычесть два выходных пособия в сумме 15 353 руб. 28 коп. (7676 руб. 64 коп. x 2), начисленных истице в декабре 2007 г. и январе 2008 г., и выплаченных истице 14 декабря 2007 г. и 7 февраля 2008 г. по расходным кассовым ордерам № 188 и № 14 от указанных дат.

Таким образом, с ответчика в пользу истицы надлежит взыскать средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 4 854 руб. 88 коп. С указанной суммы не исчислен подоходный налог, который подлежит исчислению и удержанию при выплате указанной суммы бухгалтерией.

При разрешении требования истицы о компенсации морального вреда и определении размера компенсации морального вреда суд учитывает, что незаконным увольнением истица не была лишена источника доходов полностью, так как ей были выплачены выходных пособия в сумме 7676 руб. 64 коп. в

декабре 2007 г. и феврале 2008 г., доказательств ухудшения состояния здоровья именно ввиду незаконного увольнения истицей суду не представлено. С учётом требований разумности и справедливости суд определяет размер компенсации морального вреда в сумме 2000 руб.

Руководствуясь ст.ст. 194 и 199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Восстановить С. в должности руководителя литературно-драматургической частью ГУК «Чувашский государственный Ордена Трудового Красного Знамени академический театр им. К.В. Иванова». Взыскать с ГУК «Чувашский государственный Ордена Трудового Красного Знамени академический театр им. К.В. Иванова» в пользу С. среднюю заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 4 854 руб. 88 коп., компенсацию морального вреда в сумме 2 тыс. руб., всего 6 854 руб. 88 коп. Взыскать с ГУК «Чувашский государственный Ордена Трудового Красного Знамени академический театр им. К.В. Иванова» в доход федерального бюджета госпошлину в сумме 274 руб.20 коп.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Увольнение членов профсоюза по сокращению штата работников без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации признано незаконным (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК).

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

06 мая 2005 г.

г. Тамбова

06 мая 2005 г. Ленинский районный суд г. Тамбова, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Б. и Т. к Главному управлению по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Тамбовской области о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

УСТАНОВИЛ:

Б. работал в должности спасателя поисково-спасательной службы, а Т. в должности начальника группы спасателей поисково-спасательной службы Главного управления по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Тамбовской области (далее - Главное управление).

Приказом от 31.12.2004 г. № 59-к временно исполняющего обязанности начальника Главного управления Б. и Т. были уволены с работы с 17 января 2005 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата работников.

Не согласившись с увольнением, Б. и Т. обратились в суд с иском к

Главному управлению о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, указав в заявлениях, что Главное управление было преобразовано в федеральную структуру - областное государственное учреждение «Тамбовский областной пожарно-спасательный центр» (далее - ОГУ «ТОПСЦ») и основная часть работников Главного управления была принята на работу в данное государственное учреждение в порядке перевода. Им же в принятии на работу было отказано по неизвестной причине. Поскольку поисково-спасательная служба Главного управления не прекратила своего существования, а перешла отдельной структурой в ОГУ «ТОПСЦ» с сохранением своих функций, а при переводе работников ни конкурса, ни аттестации не проводилось, т.е. не рассматривался вопрос о преимущественном праве на оставлении работников на работе, просили восстановить их на работе и взыскать в их пользу заработную плату за время вынужденного прогула.

В судебном заседании Б. и Т. заявленные исковые требования поддержали, пояснив, кроме того, что при их увольнении ответчиком нарушен порядок увольнения, а именно: вопрос об увольнении их по сокращению штата на профсоюзном комитете, а они являются членами профсоюза, не рассматривался, профсоюзный комитет не давал согласия на их увольнение, их на профком не вызывали, меры к их трудоустройству не принимались. Т. является участником ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, однако вопрос о его преимущественном праве на оставлении на работе не обсуждался.

Представитель Тамбовского областного объединения организаций профсоюзов С. в интересах Т. заявленные истцом требования поддержал, пояснив, что при увольнении истца ответчиком нарушены требования закона, а именно: не соблюден порядок увольнения. Он и Б. являются членами профсоюза, однако профсоюз не рассматривал вопрос об их увольнении по сокращению штатов, не давал согласия на их увольнение, на профкоме не рассматривался вопрос о преимущественном праве Т. на оставление на работе, как участника ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, не принимались меры к его трудоустройству. Поисково-спасательная служба Главного управления не прекратила свое существование, а перешла в ОГУ «ТОПСЦ», куда и должен был быть переведен Т.

Представители Главного управления К. и К. с исковыми требованиями истцов не согласились, пояснив, что Главное управление не ликвидировано, но постановлением Администрации Тамбовской области от 12.11.2004 г. № 918 численность его работников была сокращена на 190,5 единиц. Поскольку постановлением Администрации Тамбовской области от 28.12.2004 г. № 1047 было создано новое учреждение, ОГУ «ТОПСЦ», все работники, за исключением истцов, были уволены в порядке перевода в данное учреждение. О том, кто в новое учреждение будет принят на работу, была договоренность между руководителями двух учреждений. Поскольку такой договоренности по поводу трудоустройства истцов между руководителями не было, они были уволены по сокращению штата работников. Другое место работы им не предлагали, поскольку такого места работы в Главном управлении нет. Штатного расписания на 2005 г. в Главном управлении нет и штат работников отсутствует полностью.

Вопрос об увольнении истцов на профсоюзном комитете действительно не рассматривался, руководство с этим вопросом в профком не обращалось, согласия на их увольнение у профкома не испрашивалось.

Представители ОГУ «ТОАСЦ» Ч. и Л. с исковыми требованиями истцов не согласились, пояснив, что ОГУ «ТОПСЦ» было создано на основании постановления Администрации Тамбовской области от 28.12.2004 т. № 1047. Данное учреждение является вновь созданным юридическим лицом, о чём свидетельствует запись о нём в Едином государственном реестре юридических лиц, и не является правопреемником Главного управления. При создании учреждения разделительный баланс и передаточный акт не составлялись. Учреждение наделено в оперативное управление движимым и недвижимым имуществом, являющимся собственностью Тамбовской области. Истцы не состояли в трудовых отношениях с ОГУ «ТОПСЦ» и к данной организации они не могут предъявлять требования о восстановлении на работе. На момент увольнения истцов из Главного управления ОГУ «ТОПСЦ» правами юридического лица не обладало. Вакантных рабочих мест в учреждении нет. При увольнении истцов действительно нарушен порядок увольнения и вопрос о восстановлении их на работе может быть решен только Главным управлением.

Представитель Администрации Тамбовской области Ч. с исковыми требованиями истцов не согласился по тем же основаниям.

Выслушав стороны, свидетеля Б., заключение прокурора, полагавшего восстановить истцов на работе в прежних должностях в Главном управлении и взыскать в их пользу заработную плату за время вынужденного прогула, изучив материалы дела, суд приходит к следующим выводам.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

При этом в соответствии со ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

В силу ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Судом установлено, что истцы работали в Главном управлении. В соответствии с действовавшим до 1 января 2005 г. Временным положением о Главном управлении, утв. постановлением Администрации Тамбовской области от 24.06.2004 г., численность сотрудников государственной противопожарной службы, работников и служащих Главного управления финансируется за счёт средств областного бюджета и устанавливается Главой Администрации Тамбовской области.

Приём на работу, перемещение и увольнение с работы работников в соответствии с трудовым законодательством РФ осуществляет начальник Главного управления.

Постановлением Администрации Тамбовской области от 12.11.2004 г. № 918 «О Главном управлении по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям по Тамбовской области» с 1 января 2005 г. была сокращена численность работников указанного учреждения, содержащихся за счет средств областного бюджета, на 190,5 единиц.

Истцы Б. и Т. в числе других работников были уволены с работы по сокращению штата работников.

Однако при их увольнении работодателем допущено грубое нарушение требований трудового законодательства. Так, истцы являются членами профсоюза, действующего в Главном управлении, о чём работодатель знал.

Между тем работодатель не сообщил в письменной форме за два месяца в профсоюзный орган о своём решении о сокращении штата работников, не направил проект приказа и копии документов о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с истцами в выборный профсоюзный орган и не получил мнение выборного профсоюзного органа об их увольнении по данному основанию.

Данные обстоятельства не отрицали представители ответчика, а также подтвердил бывший председатель профсоюза Главного управления Б., который пояснил, что никаких документов, писем работодателем в профком не направлялось, заседаний профкома не проводилось и согласия профкома на увольнение истцов по сокращению штата не испрашивалось.

Учитывая данное обстоятельство, суд находит увольнение истцов незаконным и в соответствии со ст. 394 ТК РФ считает необходимым восстановить их на прежней работе и взыскать в их пользу заработную плату за время вынужденного прогула.

Утверждение истцов, представителя профсоюза С. о том, что истцы должны быть восстановлены на работе в ОГУ «ТОПСЦ», суд находит необоснованным по следующим основаниям.

Учреждение ОГУ «ТОПСЦ» было создано на основании постановления

Администрации Тамбовской области от 28.12.2004 г. № 1047 и является вновь созданным юридическим лицом, о чём свидетельствует запись о внесении учреждения в Единый государственный реестр юридических лиц от 27.01.2005 г. № 1056882288957. При создании данного учреждения разделительного баланса и передаточного акта не составлялось, оно наделено в оперативное управление движимым и недвижимым имуществом, являющимся собственностью Тамбовской области.

Истцы в трудовых отношениях с вновь созданным учреждением не состояли и на момент их увольнения ОГУ «ТОПСЦ» правами юридического лица не обладало.

Вопрос об увольнении остальных работников ГУ ГОЧС в порядке перевода в данное учреждение был согласован между двумя руководителями и не может служить основанием для выяснения судом права преимущественного принятия работников на работу в данное учреждение.

Вакантных должностей в ГУ ГОЧС на момент увольнения истцов не было, что они сами не отрицают, и о чём свидетельствует штатное расписание на 2004 г. и отсутствие штатного расписания на 2005 г., поэтому суд не может сделать вывод о том, перед кем истцы имели преимущественное право на оставление на работе в данном учреждении.

До 17 апреля 2005 г. истцы все причитающиеся им выплаты получили, поэтому в их пользу подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула с 17 апреля 2005 г., т.е. за 20 дней, которая у Б. составит 3797 руб. 20 коп. (4556,74 : 24 раб. дня x 20 дней), а у Т. - 3437 руб. (4124,4: 24 раб. дня x 20 дней).

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобождён, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в федеральный бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

Истцы освобождены от уплаты государственной пошлины, поэтому с ответчика подлежит взысканию в доход федерального бюджета государственная пошлина в сумме 2 тыс. руб.

Руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Восстановить Б. на работе в должности спасателя поисково-спасательной службы Главного управления с 17 января 2005 г. Восстановить Т. на работе в должности начальника группы спасателей поисково-спасательной службы Главного управления с 17 января 2005 г. Взыскать с Главного управления в пользу Б. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 3797 руб. 20 коп. Взыскать с Главного управления в пользу Т. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 3437 руб. Взыскать с Главного управления государственную пошлину в доход федерального бюджета в сумме 2 тыс. руб.

Решение суда о восстановлении Т. и Б. на работе и взыскании в их пользу заработной платы подлежит исполнению немедленно.

Работник, уволенный за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, восстановлен судом на работе, так как увольнение работника, являющегося членом профсоюза, произведено работодателем без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК).

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

07 июля 2005 г.

Курская область

Курчатовский городской суд, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Т. к медико-санитарной части № 125 г. Курчатова о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула,

УСТАНОВИЛ:

С 1 декабря 1998 г. Т. работала в должности старшей медицинской сестры кардиологического отделения медико-санитарной части № 125 (МСЧ № 125) г. Курчатова.

27 мая 2005 г. приказом № 132-л Т. уволена с занимаемой должности на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей, самоуправство, выразившееся в не проставлении в таблице учёта рабочего времени рабочих дней заведующей кардиологическим отделением М.

Не согласившись с увольнением, Т. обратилась в суд с иском к МСЧ № 125 о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, мотивируя свои требования тем, что она не проставляла в таблице рабочего времени рабочие дни по совместительству на 0,5 ставки врачу М., так как фактически М. не отработывала положенное время. Считая своё увольнение необоснованным, она просит восстановить её на работе и взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула.

В судебном заседании Т. свои требования поддержала по основаниям, изложенным в исковом заявлении, дополнительно пояснив, что была нарушена процедура её увольнения как члена профсоюза, поскольку увольнение не было согласовано с профсоюзным органом.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что 8 апреля и 25 апреля 2005 г. на Т. были наложены дисциплинарные взыскания за невыполнение должностных обязанностей в виде замечания и выговора соответственно. В

соответствии с должностной инструкцией в обязанности Т., помимо прочего, входило ведение табеля учёта рабочего времени. 6 мая 2005 г. от заведующей кардиологическим отделением М. поступила докладная записка о том, что Т., в нарушение должностной инструкции, в марте-апреле 2005 г. не проставила ей в таблице учёта рабочего времени часы за работу по совместительству на 0,5 ставки. За данное нарушение, с учётом предыдущих взысканий, было принято решение об увольнении Т. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Проект приказа об увольнении был передан в профком МСЧ 18 мая 2005 г. через одного из членов профкома Ш. Поскольку в течение семи дней от профкома никакого мотивированного мнения в письменной форме не поступило, 25 мая 2005 г. администрацией МСЧ был издан приказ об увольнении Т. с 27 апреля 2005 г. По требованию администрации 27 мая 2005 г. было созвано заседание профкома МСЧ, на котором большинство членов проголосовали за увольнение Т.

Суд, выслушав доводы сторон, заключение прокурора, исследовав представленные доказательства и материалы дела, приходит к выводу, что исковые требования Т. подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В судебном заседании установлено, что Т. имеет два неснятых дисциплинарных взыскания за невыполнение должностных обязанностей от 8 и 25 апреля 2005 г. в виде замечания и выговора соответственно.

Согласно должностной инструкции Т. обязана вести табель учёта использования рабочего времени сотрудников отделения.

Факт работы М. в кардиологическом отделении МСЧ № 125 на 0,5 ставки врача кардиолога подтверждается её заявлением, распоряжением начальника МСЧ от 19.01.2005 г., трудовым договором от 01.01.2005 г. № 19к.

Суд считает несостоятельными доводы Т. о том, что она не проставляла в таблице учёта рабочего времени 0,5 ставки врача кардиолога М., поскольку та не отработывала положенное время в связи с тем, что в обязанности Т. контроль за заведующей кардиологическим отделением не входил, к администрации МСЧ она по данному поводу не обращалась, каких-либо доказательств, подтверждающих её доводы, Т. суду не представила.

Таким образом, суд приходит к выводу, что Т., имея дисциплинарные взыскания за ненадлежащее исполнение своих обязанностей, вновь допустила без уважительных причин неисполнение своих должностных обязанностей, выразившееся в ненадлежащем ведении табеля учёта использования рабочего времени персоналом кардиологического отделения МСЧ № 125.

Вместе с тем ст. 373 ТК РФ определено, что при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня

получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

Как установлено в судебном заседании, проект приказа об увольнении Т. в профком МСЧ № 125 поступил только 27 мая 2005 г., т.е. в день увольнения истицы и после издания 25 мая 2005 г. приказа о её увольнении, в связи с чем профсоюзный орган был лишён возможности выразить по этому поводу своё мотивированное мнение.

Как показала в судебном заседании свидетель Б., она является председателем профкома МСЧ № 125. Проект приказа об увольнении Т. и касающиеся этого иные документы в профком заблаговременно не поступали. 27 мая 2005 г. по требованию администрации было проведено заседание профкома, где обсуждался приказ об увольнении Т., большинство членов проголосовали за увольнение Т.

Из показаний свидетеля Ш. следует, что он является членом профкома МСЧ № 125. 18 мая 2005 г. представитель администрации МСЧ передал ему проект приказа об увольнении Т., однако этот приказ он в профком не передал, поскольку в этот период не работал в связи с болезнью, а затем просто забыл это сделать.

Таким образом, суд считает установленным, что руководством МСЧ № 125 был нарушен порядок увольнения Т., являющейся членом профсоюза.

Поскольку увольнение Т. произведено с указанным нарушением трудового законодательства, она подлежит восстановлению на работе в прежней должности и в её пользу подлежит взысканию средняя заработная плата за время вынужденного прогула.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ средняя заработная плата исчисляется из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

В пользу Т. следует взыскать заработную плату за период вынужденного прогула с 28 мая по 7 июля 2005 г. в сумме 3541 руб. 77 коп., из расчёта среднемесячной заработной платы истца за 12 месяцев перед увольнением, среднедневного заработка 122 руб. 13 коп. за 29 дней вынужденного прогула (122 руб. 13 коп. x 29 = 3541 руб. 77 коп.).

В соответствии со ст. 98 ГПК РФ с МСЧ № 125 надлежит взыскать государственную пошлину в доход государства.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Т. удовлетворить. Восстановить Т. в должности старшей медицинской сестры кардиологического отделения МСЧ № 125. Взыскать в пользу Т. с МСЧ № 125 г. Курчатова заработную плату за время вынужденного прогула за период с 28 мая по 7 июля 2005 г. в сумме 3541 руб. 77 коп. Взыскать с МСЧ № 125 государственную пошлину в доход государства в сумме 200 руб.

Решение в части восстановления Т. на работе подлежит немедленному исполнению.

Судом восстановлен на работе работник, являющийся членом профсоюза, уволенный без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

30.10.2007 г.

г. Курган

Курганский городской суд Курганской области, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Т. к ГУ «Областной социальный приют для детей и подростков» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула

УСТАНОВИЛ:

Т. обратился в суд с иском к Государственному учреждению «Областной социальный приют для детей и подростков» (далее - ГУ) о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула. В обоснование требований указал, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком с 10 апреля 2006 г. С 8 сентября 2006 г. переведен на должность специалиста по социальной работе на основании личного заявления. За период работы в данной должности на него были наложены дисциплинарные взыскания: приказом от 16.01.2007 г. № 13 л/с в виде замечания, приказом от 26.03.2007 г. № 80 л/с в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. 26 апреля 2007 г. он обратился к мировому судье судебного участка № 38 г. Кургана с исковым заявлением о снятии дисциплинарного взыскания, но 13 июля 2007 г. решением судьи ему было отказано в удовлетворении исковых требований. Приказом от 14.06.2007 г. № 151 л/с он уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка с 18 июня 2007 г. Трудовую книжку ему выдали на руки 22 июня 2007 г. ввиду несвоевременного оформления записи об увольнении.

Увольнение считает незаконным и не обоснованным по следующим основаниям: работодатель не учёл, что на момент увольнения предыдущие дисциплинарные взыскания обжаловались в судебной инстанции и на момент увольнения решение суда вынесено не было. Работодатель не учёл, что на момент

увольнения он являлся членом профсоюза, о чём было сообщено им работодателю в устной форме, но он это проигнорировал, что является нарушением положения п. 2 ч. 1 ст. 82 ТК РФ, согласно которому увольнение производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Совершение дисциплинарного проступка не обосновано и не доказано работодателем. Просит восстановить его на работе в должности специалиста по социальной работе в ГУ. Взыскать с ГУ средний заработок за время вынужденного прогула с 18 июня 2007 г. по день восстановления на работе

В ходе рассмотрения дела исковые требования уточнил, просит признать увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ, наложенное в качестве дисциплинарного взыскания приказом директора ГУ от 14.06.2007 г. № 151, незаконным. Взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 18 июня по 30 октября 2007 г. в сумме 13505 руб. 60 коп., требования о восстановлении на работе поддержал.

В судебном заседании истец, его представитель на исковых требованиях настаивали, не оспаривая наличие дисциплинарных нарушений, послуживших основанием для увольнения, указали на нарушение процедуры увольнения, допущенные работодателем.

Представители ответчика исковые требования не признали по доводам, изложенным в письменном отзыве на иск, оспаривали членство истца в профсоюзной организации.

Суд, заслушав истца, представителей сторон, свидетеля, исследовав письменные материалы дела, заключение прокурора, находит исковые требования подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

Установлено, что Т. принят на работу в ГУ 10 апреля 2006 г. на должность юрисконсульта, что подтверждается приказом от 10.04.2006 № 44.

Приказом от 27.04.2006 г. № 63 переведен на должность сторожа. На основании личного заявления и приказа от 08.09.2006 г. № 171 истец переведен на должность специалиста по социальной работе.

Приказом от 16.01.2007 г. № 13 л/с на Т. наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, повлекшее самовольный уход воспитанников приюта.

Приказом от 26.03.2007 г. № 80 л/с на Т. наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей. Приказом от 14.06.2007 г. № 151 л/с Т. уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Т. обратился к мировому судье с иском к ГУ о снятии указанных дисциплинарных взысканий. Решением мирового судьи судебного участка № 38 г. Кургана от 13.07.2007 г. в удовлетворении иска о снятии дисциплинарных взысканий отказано. Определением апелляционной инстанции Курганского городского суда от 18.09.2007 г. решение мирового судьи судебного участка № 38 г. Кургана от 13.07.2007 г. оставлено без изменения, апелляционная жалоба Т. без удовлетворения.

В ходе рассмотрения дела установлено, что Т. является членом

профсоюзной организации, что подтверждается копией профсоюзного билета № 564484 и заявлением от 22.02.2007 г. об удержании из его заработной платы членских профсоюзных взносов в размере 1% и перечислении их на счет обкома профсоюза, пояснениями свидетеля К. (председателя профсоюзной организации по месту работы истца).

Доводы ответчика о том, что в ГУ отсутствует первичная профсоюзная организация, опровергаются протоколом о её создании, пояснениями свидетеля К., показаниями представителя ответчика К., присутствовавшего на заседании общего собрания коллектива 11 августа 2006 г. с повесткой дня о создании профсоюзной организации.

В силу п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Факт наличия дисциплинарных нарушений заявителем не оспаривается, подтверждён вступившим в законную силу решением мирового судьи судебного участка от 13.07.2007 г.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

В судебном заседании ответчиком не оспаривалось, что при увольнении истца мнение профсоюзной организации не требовалось.

Поскольку при увольнении истца ответчиком не было истребовано мнение выборного профсоюзного органа, членом которого является Т., суд полагает, что ответчиком была нарушена процедура увольнения истца, исковые требования о восстановлении его на работе в прежней должности обоснованы и подлежат удовлетворению.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней должности органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула или разницы в заработке за всё время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Требования Т. о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула являются обоснованными и подлежащими удовлетворению, размер среднего заработка, предъявленный к выплате, как и размер оплаты времени вынужденного прогула, определенного истцом, ответчиком не оспаривался, в связи с чем суд принимает за основу расчёт истца.

Среднемесячная заработная плата истца составляет 3452 руб. 73 коп., что подтверждается справкой от 08.08.2007 г. № 157, выданной ГУ. Исходя из количества дней вынужденного прогула с 18 июня по 30 октября 2007 г. (135

дней), с ответчика в пользу истца подлежит взысканию заработная плата в сумме 15854 руб. 40 коп.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194, 198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Иск Т. к Государственному учреждению «Областной социальный приют для детей и подростков» удовлетворить. Признать незаконным увольнение Т. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Восстановить Т. на работе в Государственном учреждении «Областной социальный приют для детей и подростков» в должности специалиста по социальной работе (дежурного по режиму) с 19 июня 2007 г. Взыскать с Государственного учреждения «Областной социальный приют для детей и подростков» в пользу Т. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 15854 руб. 40 коп.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Увольнение по сокращению численности или штата работников 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)

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

30 сентября 2005 г.

г. Пенза

Первомайский районный суд г. Пензы, рассмотрев в открытом судебном заседании в г. Пензе гражданское дело по иску Р. и Т. к МУП «Пензтеплоснабжение» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Р. и Т. работали операторами газовой котельной «Роддом № 1» МУП «Пензтеплоснабжение» с 1 января 2005 г. Р. уволена приказом от 01.08.2005 г. № 808, Т. уволена приказом от 01.08.2005 г. № 807 по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата.

Р., считая увольнение незаконным, обратилась в суд с иском к МУП

«Пензтеплоснабжение» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование иска указывает, что перед увольнением работодателем ей были предложены вакантные должности. Она дала согласие на перевод на должность инженера пожарной безопасности, так как имеет высшее техническое образование: окончила Пензенский инженерно-строительный институт, имеет квалификацию инженера-строителя, много лет работала по этой специальности. Согласно требованиям должностной инструкции для инженера по пожарной безопасности она может быть назначена на эту должность, однако работодателем необоснованно было отказано ей в переводе на эту должность. Незаконным увольнением причинен моральный вред, который она оценивает в 5 тыс. руб. Просит суд восстановить её на работе в МУП «Пензтеплоснабжение» оператором газовой котельной, взыскать с ответчика в её пользу оплату времени вынужденного прогула с 1 августа 2005 г. на момент вынесения решения суда, компенсацию морального вреда 5 тыс. руб.

Т., не согласившись с увольнением, обратилась в суд с иском к МУП «Пензтеплоснабжение» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование иска указывает, что 29 июля 2005 г. до её сведения довели список вакансий, предлагаемых работникам, увольняемым по сокращению штата. Она согласилась на перевод на должность бухгалтера, так как оканчивала бухгалтерскую школу и имеет навыки работы с персональным компьютером. Кроме того, 12 апреля 2005 г. её избрали председателем профсоюзного комитета.

Работодателем в профком был направлен проект приказа об увольнении Т. 6 июля 2005 г. для подготовки мотивированного мнения профкома ею был сделан запрос о предоставлении дополнительных документов. Ответа на запрос не последовало, поэтому мотивированное мнение профкома по вопросу увольнения в установленный срок не было представлено.

28 июня 2005 г. работодателем направлено ходатайство в обком профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий о даче согласия на увольнение Т. по сокращению штата организации. 5 июля 2005 г. на заседании Президиума обкома профсоюза отказано в даче согласия на её увольнение. По указанным основаниям считает увольнение незаконным. Незаконным увольнением причинен моральный вред, который она оценивает в 5 тыс. руб. Просит суд восстановить её на работе МУП «Пензтеплоснабжение» оператором газовой котельной, взыскать с ответчика в её пользу оплату времени вынужденного прогула с 1 августа 2005 г. на момент вынесения решения суда, компенсацию морального вреда 5 тыс. руб.

Определением от 09.09.2005 гражданские дела по указанным искам Р. и Т. объединены в одно производство.

Р. в судебном заседании иск поддержала, ссылаясь на доводы, изложенные в исковом заявлении, пояснила, что только при увольнении её ознакомили с вакансиями, указанными в списке, каких-либо иных мер по её трудоустройству администрация предприятия не предпринимала.

Т. иск поддержала, пояснив, что 29 июля 2005 г. до её сведения довели список вакансий предлагаемых работ, она согласилась на перевод на должность

бухгалтера. Работодателем была нарушена процедура увольнения - не было получено мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросу увольнения работников - членов профсоюза. Профсоюзная организация запросила необходимые документы, но они работодателем направлены не были, поэтому мотивированное мнение по указанному вопросу профсоюзной организацией направлено не было.

Представитель истцов иски поддержал, пояснил, что при увольнении работников работодателем не были предложены должности, занимаемые совместителями. Кроме того, не было получено согласие на увольнение руководителя профсоюзной организации Т. от вышестоящей профсоюзной организации. Обком профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий не дал согласия на увольнение Т., поскольку было известно об обращениях профсоюзного органа с жалобами на действия администрации предприятия в прокуратуру и инспекцию труда. Они полагали, что увольнение Т. вызвано деятельностью возглавляемого ею профсоюзного органа. Мотивированный ответ профсоюзного органа не был дан в связи с тем, что работодатель несвоевременно направил запрашиваемые профсоюзным органом документы, послужившие основанием к увольнению работников, документы направлены 22 августа 2005 г., т.е. после увольнения.

Представитель ответчика Н. иск не признала, пояснила, что в начале 2005 г. был составлен план подготовки котельных к отопительному периоду, где были указаны котельные, которые следует закрыть. В связи с этим 8 апреля 2005 г. был издан приказ о сокращении штата. На момент составления плана и вынесения приказа о сокращении штата профсоюзной организации на предприятии не было, профсоюзная организация была создана 12 апреля 2005 г. 30 мая 2005 г. работники ознакомлены с приказом о сокращении штата, куда попали работники как состоявшие в профсоюзе, так и не члены профсоюза. Увольняемым работникам были предложены вакантные должности. При принятии решения об отказе в переводе истцов на выбранные вакантные должности (инженера по пожарной безопасности и бухгалтера) учитывалось следующее. Р. с 1998 г. работала оператором котельной, навыков командного состава по организации пожаротушения не имела, а Т. не владела навыками пользователя ПК и не знала программы «1С бухгалтерия», не имела навыков работы в контролирующих органах, т.е. не соответствовала требованиям, предъявляемым к должности бухгалтера.

С решением обкома профсоюза об отказе в даче согласия на увольнение Т. администрация предприятия не согласилась. Решение обкома профсоюза не обжаловалось. Кроме того, истцы привлекались к дисциплинарной ответственности. В профсоюзную организацию МУП «Пензтеплоснабжение» приказ о сокращении штата был направлен 7 июля 2005 г., от председателя профсоюзной организации был получен ответ, который руководство предприятия расценило как согласие. Все запрашиваемые документы председателю профсоюзной организации были направлены 14 июля 2005 г. Вакантных должностей оператора котельной на момент увольнения и в настоящее время не имеется.

Представитель ответчика П. иск не признала, пояснила, что 18 июля 2005 г. в МУП «Пензтеплоснабжение» на должность оператора газовой котельной был принят З., так как нужно было принять мужчину, поскольку он может выполнять работу слесаря, ремонтировать оборудование котельной. Б. была принята на должность оператора газовой котельной временно на время болезни Н., только когда Н. уволилась, Б. была принята на эту должность постоянно. Должности оператора газовой котельной, занимаемые З. и Б., истцам предложены не были.

Представитель ответчика А. иск не признал, пояснил, что при сокращении штата была ликвидирована котельная «Роддом № 1», соответственно, были сокращены четыре должности оператора этой котельной. Рабочие места в других котельных не сокращались. Работники принимались не просто операторами, а операторами конкретной котельной, поэтому при ликвидации котельной, увольнялись операторы этой котельной.

Заслушав участвующих в деле лиц, заключение прокурора, полагавшего, что иск подлежит удовлетворению, изучив материалы дела, суд считает, что иск следует удовлетворить по следующим основаниям.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации. Статьей 81 ТК РФ предусмотрено, что увольнение по основаниям, указанным в п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Из ч. 1, 2 ст. 180 ТК РФ следует, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. 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 ч. 1, ч. 2 ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект

приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

В силу ч. 1 ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Судом установлено, что 1 января 2005 г. Р. принята на работу в порядке перевода в МУП «Пензтеплоснабжение» оператором газовой котельной. Приказом от 01.08.2005 г. № 808 уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата (л.д. 3, 4).

Т. 1 января 2005 г. принята на работу в порядке перевода в МУП «Пензтеплоснабжение» оператором газовой котельной. Приказом от 01.08.2005 г. № 807 уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата (л.д. 19, 21).

Как усматривается из приказов об увольнении, основание увольнения истцов - сокращение штатов предприятия. Из приказа от 08.04.2005 г. № 458 видно, что в связи с изменением структуры управления, а также во исполнение «Плана по подготовке МУП «Пензтеплоснабжение» к отопительному сезону 2005-2006 гг.» в части закрытия подвальных котельных по ул. Володарского, д. 74 и ул. Бакунина, д. 27, консервацией котельной Роддома № 1 с подключением потребителей указанных котельных к централизованным источникам теплоснабжения, постановлено с 1 августа 2005 г. вывести из штатного расписания МУП «Пензтеплоснабжение» четыре единицы оператора котельной в подразделении «котельная Роддом № 1» (л.д. 67).

Приказом от 30.05.2005 г. № 578 Р. и Т. уволены с 1 августа 2005 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Истцы от подписи приказа отказались, о чём 30 мая 2005 г. составлены акты, подписанные работниками предприятия (л.д. 69-71). Факт ознакомления с приказом от 30.05.2005 г. истцами не оспаривается.

29 июля 2005 г. истцам предоставлен список вакансий по состоянию на 29 июля 2005 г., предлагаемый работникам при сокращении штата в соответствии с приказом от 30.05.2005 г. № 578. На предприятии имелись по две вакансии бухгалтера, инженера-программиста, слесаря по ремонту оборудования 4-го разряда, по одной - инженера по пожарной безопасности, электрослесаря по ремонту оборудования 4-го разряда, слесаря по ремонту оборудования 5-го разряда, мастера по ремонту котельного оборудования, слесаря по обслуживанию и ремонту мазутного хозяйства 5-го разряда, слесаря по ремонту КИПА 4-го разряда, обмуровщика 4-го разряда, каменщика 4-го разряда, печника 4-го

разряда, машиниста экскаватора 5-го разряда (л.д. 53).

Однако из материалов дела видно, что в МУП «Пензтеплоснабжение» приказом от 18.07.2005 г. № 728 оператором газовой котельной принят З., 20 апреля 2005 г. на время болезни Н. на должность оператора газовой котельной принята Б., 5 июля 2005 г. переведена на постоянную работу в указанной должности. С указанными работниками были заключены трудовые договоры.

Указанные работники были приняты на работу на должности операторов котельной в период проведения мероприятий по сокращению штатов МУП «Пензтеплоснабжение», после издания приказа от 30.05.2005 г. об увольнении работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что свидетельствует о том, что эти должности в период сокращения штатов были вакантными. Однако в нарушение ст. 180 ТК РФ должности оператора газовой котельной, на которые были приняты З., Б., П., не были предложены истцам.

То обстоятельство, что указанные должности предусматривали работу в других котельных МУП «Пензтеплоснабжение», как на то ссылаются представители ответчика, не является основанием к не включению этих должностей в число вакантных. Котельные являются структурными подразделениям МУП «Пензтеплоснабжение», а поскольку истцы - работники предприятия, следовательно, им при увольнении по сокращению штатов предприятия должны быть предложены все вакантные должности на предприятии, а не только в определенных структурных подразделениях.

Суд находит несостоятельными доводы представителей ответчика о том, что Б. принималась на место Н. временно, а после увольнения Н. была принята постоянно, поскольку это не исключает обязанности работодателя предложить эти должности высвобождаемым работникам. Доводы представителей ответчика, что З. приняли, так как нужны были операторы - мужчины, владеющие навыками слесаря, не является юридически значимым обстоятельством по данному делу.

Таким образом, в этой части процедура увольнения истцов была нарушена.

Истец Р. в обоснование незаконности увольнения ссылается также на то, что она является членом профсоюза, а её увольнение было произведено без учёта мотивированного мнения профсоюзной организации.

Из протокола собрания первичной профсоюзной организации видно, что 12 апреля 2005 г. создана первичная профсоюзная организация МУП «Пензтеплоснабжение», председателем профсоюзного комитета избрана Т. (л.д. 24).

13 апреля 2005 г. Президиум Пензенского областного комитета профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий постановил принять на профсоюзное обслуживание первичную профсоюзную организацию МУП «Пензтеплоснабжение» (л.д. 108).

В силу положений трудового законодательства по вопросу увольнения Р., как члена профсоюза, должно быть получено мотивированное мнение профсоюзной организации, а увольнение председателя профкома Т. должно быть произведено с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

30 мая 2005 г. председателю первичной профсоюзной организации МУП «Пензтеплоснабжение» направлен проект приказа «О сокращении штата», т.е.

профсоюзная организация была уведомлена о предстоящем сокращении штатов (л.д. 65).

4 июня 2005 г. председателем первичной профсоюзной организации МУП «Пензтеплоснабжение» Т. было направлено мотивированное мнение по вопросу увольнения работников предприятия, являющихся членами профсоюза, которое было получено администрацией предприятия 7 июня 2005 г., что подтверждается штампом входящей корреспонденции (л.д. 46). Доказательств направления ответчиком повторного запроса мотивированного мнения профсоюзной организации по вопросу увольнения членов профсоюза суду не представлено.

В силу ч. 5 ст. 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Р. была уволена 1 августа 2005 г., т.е. по истечении 1 месяца со дня получения работодателем мотивированного мнения профсоюзного органа (7 июня 2005 г.). Следовательно, в этой части работодателем не был соблюден порядок увольнения Р.

В ходе судебного разбирательства установлено, что 27 июня 2005 г. ответчиком направлено письмо председателю Пензенской областной организации общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий с просьбой о согласии на увольнение в связи с сокращением штата председателя первичной профсоюзной организации Т., оператора газовой котельной «Роддом № 1» (л.д. 25).

Постановлением президиума Пензенской областной организации общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий от 05.08.2005 г. было отказано в даче согласия на увольнение Т. по сокращению штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) (л.д. 27). В суд с заявлением о признании данного отказа необоснованным ответчик не обращался. Таким образом, увольнение Т. без согласия вышестоящего профсоюзного органа произведено с нарушением норм действующего трудового законодательства.

На основании выше изложенного суд приходит к выводу, что увольнение истцов является незаконным.

Ссылка представителя ответчика о привлечении истцов к дисциплинарной ответственности несостоятельна, поскольку данное обстоятельство при наличии нарушений работодателем процедуры увольнения истцов не является юридически значимым по делу.

Согласно ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула или разницы в заработке за всё время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причинённого ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Определяя размер морального вреда, подлежащий выплате истцам, суд учитывает, что ответчиком нарушены трудовые права истцов, они потеряли работу, заработная плата являлась единственным источником средств к существованию истцов. С учетом изложенных обстоятельств, руководствуясь принципами разумности и справедливости, суд полагает, что ответчик должен выплатить истцам компенсацию морального вреда в размере 500 руб. каждому.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 89 ГПК РФ от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах, освобождаются истцы - по искам о восстановлении на работе. Следовательно, обязанность по уплате госпошлины в данном случае в соответствии со ст. 103 ГПК РФ должна быть возложена на ответчика.

Одновременно суд считает, что для более правильного и быстрого рассмотрения дела исковые требования истцов об оплате времени вынужденного прогула целесообразно выделить в отдельное производство, поскольку для разрешения данного вопроса необходимо предоставление и исследование дополнительных документов.

Руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Восстановить Р. на работе в МУП «Пензтеплоснабжение» оператором газовой котельной. Восстановить Т. на работу в МУП «Пензтеплоснабжение» оператором газовой котельной. Взыскать с МУП «Пензтеплоснабжение» в пользу Р. 500 руб. в счёт компенсации морального вреда. Взыскать с МУП «Пензтеплоснабжение» в пользу Т. 500 руб. в счёт компенсации морального вреда. Взыскать с МУП «Пензтеплоснабжение» 400 руб. - госпошлину в доход государства.

Требование Р. и Т. к МУП «Пензтеплоснабжение» об оплате времени вынужденного прогула - выделить в отдельное производство.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

3 марта 2005 г.

г. Чита

Ингодинский районный суд г. Читы, рассмотрев гражданское дело по иску Л. к ООО «Читаспецавто» об изменении формулировки основания увольнения и его даты о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и

компенсации морального вреда

УСТАНОВИЛ:

С 1 января 2003 г. Л. работал в ООО «Читаспецавто» водителем автобуса.

23 ноября 2004 г. он предупрежден работодателем о предстоящем увольнении с 23 января 2005 г. по сокращению численности штата, т.е. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК.

7 декабря 2004 г. приказом № 218 истец был уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин с 1 по 6 декабря 2004 г.

Истец первоначально обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на незаконность увольнения, так как он не совершал прогулов, а работал согласно установленному работодателем графику. В ходе разбирательства дела свои требования уточнил, просил изменить формулировку основания увольнения с увольнения «за прогул» на увольнение «по сокращению штата» с датой увольнения на день принятия решения по делу, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 8 декабря 2004 г. по день вынесения решения судом (исходя из 15 рабочих дней в месяц), а также компенсацию морального вреда в сумме 100 тыс. руб.

В судебном заседании истец свои уточненные требования поддержал в полном объеме и пояснил, что он работал на предприятии, расположенном по адресу: ул. Шилова, 100 с 1996 г. Название предприятия неоднократно менялось, но место работы оставалось прежнее. В должности водителя автобуса ООО «Читаспецавто» по перевозке пассажиров в г. Чите он работает с 1 января 2003 г. 23 ноября 2004 г. его предупредили о предстоящем увольнении по сокращению штата с 23 января 2005 г., хотя никого из других водителей не сокращали. От него же — Л. — просто хотели избавиться, так как он неоднократно ранее обращался в трудовую инспекцию и суд по поводу нарушения работодателем трудовых прав работников.

Истец также пояснил, что 07 декабря 2004 г. он вдруг узнал, что уволен с работы за прогулы с 01 по 06 декабря 2004 г., хотя никаких прогулов не совершал. Он и его напарник работают через день на одном автобусе. Таким образом, его — Л. — рабочие дни были 2, 4 и 6 декабря 2004 г., а дни 1, 3 и 5 декабря — были для него выходными.

2 и 4 декабря он — Л. — пройдя как обычно медосмотр и получив путевой лист у диспетчера, выехал на линию и отработал полностью смену. 6 декабря 2004 г., когда он пришел на работу, диспетчер не выдала ему путевой лист, направив к начальнику эксплуатации. Последний направил к заместителю директора, чтобы решить вопрос о досрочном увольнении по сокращению штата, чтобы в дальнейшем поступить на работу в ДМУП «Забайкалспецтранс», куда и были переведены другие водители ООО «Читаспецавто».

Весь день 6 декабря 2004 г. он — Л. — находился на работе, но на линию не выезжал, а находился то у заместителя директора, то в отделе кадров. К работе на автобусе его не допустили, другой работы не дали. Вместе с тем 7 декабря 2004 г. был издан приказ о его увольнении за прогулы.

С увольнением он не согласен. Учитывая, что по утверждению

представителя ответчика его должность в ООО «Читаспецавто» сокращена, автобус, на котором он работал, передан в ДМУП «Забайкалспецтранс», просит изменить формулировку основания увольнения, его дату, взыскать заработную плату, исходя из 15 рабочих дней в месяц, и компенсировать причиненный незаконным увольнением моральный вред в сумме 100 тыс. руб.

Представитель ответчика Б. в судебном заседании исковые требования не признал и пояснил, что истец с 1 по 6 декабря без уважительных причин отсутствовал на работе, в связи с чем и был уволен за прогулы.

В дальнейшем Б. уточнил, что 1, 3, 5 декабря истец прогулов не совершал, так как эти дни были у Л. выходными, а 6 декабря он отсутствовал на работе менее четырех часов.

Б. также пояснил, что 30 ноября 2004 г. все автобусы ООО «Читаспецавто», в том числе и автобус, закрепленный за истцом, были переданы ДМУП «Забайкалспецтранс». Получив путевой лист, Л. обязан был посмотреть, что он выдан другим предприятием, в котором он не мог работать, не уволившись из ООО «Читаспецавто». Всех остальных работников с 1 декабря 2004 г. перевели на работу в ДМУП «Забайкалспецтранс», а должность истца сокращена. Он должен был сам во всем разобраться, однако не сделал этого. Поскольку истец отсутствовал на работе без уважительных причин, он был уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК.

Выслушав истца, представителя ответчика, заключение прокурора, полагавшего, что исковые требования подлежат удовлетворению, исследовав письменные материалы дела, суд приходит к выводу, что требования истца подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

В судебном заседании установлено, что Л. с 1 января 2003 г. работал в ООО «Читаспецавто» в должности водителя автобуса. Указанный факт подтвержден копией приказа от 04.01.2003 № 1-к, трудовым договором (л.д. 22—24).

23 ноября 2004 г. Л. был уведомлен о предстоящем сокращении численности штата с 23 января 2005 г. (л.д. 5, 34, 44).

7 декабря 2004 г. за прогулы с 1 по 6 декабря 2004 г. Л. был уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. Указанный факт подтвержден копией приказа (л.д. 32).

В соответствии со ст. 56 ГПК каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается, как на основания своих требований и возражений. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела и какой стороне надлежит их доказывать.

Обязанность доказать наличие законного основания для увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения лежит на ответчике. Истец в случае несогласия с представленными ответчиком доказательствами обязан доказать обратное.

В подтверждение законности увольнения ответчиком представлены акты об отсутствии истца на работе 1, 2, 3 и 6 декабря 2004 г., путевые листы не выдавались, медицинское освидетельствование не проводилось. Вместе с тем, как следует из пояснений истца в судебном заседании и подтверждено представленным ответчиком табелем учета рабочего времени (л.д. 38), Л. имеет посменный график работы, а именно работает через день с напарником, т.е. 15

рабочих дней в месяц. Указанный факт не оспаривался и представителем ответчика в судебном заседании. Согласно таблице учета рабочего времени (л.д. 38) истец работал 30 ноября 2004 г. Следовательно, 1, 3 и 5 декабря 2004 г. у него были выходными днями, а 2, 4 и 6 соответственно рабочими днями и истец мог быть уволен в случае, если допустил прогул в эти дни.

Ответчиком не представлено каких-либо доказательств, подтверждающих, что в выходной день 1 декабря истец обязан был прийти на работу, так как «...руководство Читаспецавто предполагало провести беседу с предложением другой работы, так как автобус, на котором тот работал, был передан другому предприятию...» — протокол судебного заседания от 13.01.2005 (л.д. 66).

При этом ответчиком не оспаривался тот факт, что Л. не был своевременно предупрежден работодателем о готовящихся изменениях. Доводы представителя ответчика, что Л. должен был узнать обо всем сам, суд находит несостоятельными.

Кроме того, как следует из пояснений истца в судебном заседании, он 2 декабря 2004 г. вышел на работу в обычном порядке. Закрепленное транспортное средство находилось на обычном месте. Работник прошел медицинское освидетельствование, получил путевой лист и выехал на линию. 4 декабря все было так же, только путевой лист был выдали в Сухой Пади. 6 декабря истцу путевой лист не дали, предложив решить вопрос с досрочным увольнением по сокращению штата, чем он и занимался в течение дня.

Указанные факты подтверждены представленными истцом путевыми листами (л.д. 7, 8), с отметкой о прохождении медицинского освидетельствования, выписки из журнала регистрации (л.д. 33), а также показаний свидетелей К. (л.д. 67—69), И. (л.д. 109, 110). Так, из показаний свидетеля К. установлено, что она работала диспетчером и оформляла путевые листы водителям нескольких ЧП и предприятий, расположенных по адресу ул. Шилова, 100. Она же выпускала водителей на линию и делала «расстановку». 2 декабря она согласно наряду, в котором среди других значился и водитель Л., выдала ему путевой лист, и он уехал на закрепленном за ним автобусе на свой маршрут. Во время обеда она узнала, что «...оказывается, работает диспетчером в ДМУП «Забайкалспецтранс». Свидетель также пояснила, что никто из работников не знал, что переведен в ДМУП «Забайкалспецтранс». Об этом ходили лишь разговоры, но никто ничего конкретно не говорил. Затем 2 декабря в обеденное время вдруг объявили, что все водители вместе с закрепленными за ними автобусами переходят в ДМУП. Трудовую книжку она получила только 8 декабря, когда уже работала в ДМУП.

Аналогичные показания дал в судебном заседании и свидетель И., показав, что работал посменно на одном автобусе с истцом. Заявление о переводе в ДМУП «Забайкалспецтранс» как и другие водители писал задним числом. Сначала фактически всех перевели, а потом уже стали оформлять. О своем переводе узнал 2 декабря 2004 г. Свидетель также пояснил, что 2, 4 декабря на автобусе работал Л., а 1 и 3 истец. И. после смены Л. как обычно ставил автобус на место. Они вместе с истцом работали на этом автобусе пять лет.

У суда нет оснований не доверять показаниям указанных свидетелей. Их

показания последовательны, согласуются между собой.

При таких обстоятельствах, учитывая, что истец не был своевременно поставлен в известность об изменении трудового договора, согласно п. 10.2 которого установлен сменный порядок работы по графику (согласно последнему 1 декабря 2004 г. у истца выходной), был включен в наряд с выдачей путевого листа для работы на закрепленном автобусе. Суд находит надуманными доводы представителя ответчика, что истец отсутствовал на работе 1—5 без уважительных причин, так как работал в это время на другом предприятии, а также 6 декабря 2004 г., когда он не был допущен к работе, однако находился на территории предприятия.

Доводы ответчика, что Л. не сообщил 6 декабря 2004 г. об уважительности причин отсутствия на работе (л.д. 39) суд находит несостоятельными, поскольку эти причины были известны работодателю.

Кроме того, в судебном заседании представителем ответчика подтвержден тот факт, что выпуск водителей на линию 2 и 4 декабря 2004 г. производился по графику, составленному ОАО «Читаспецавто» (л.д. 60, 61).

При таких обстоятельствах у ответчика, по мнению суда, не было оснований для увольнения истца за прогул без уважительных причин.

На основании вышеизложенного суд признает незаконным увольнение Л. по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. Учитывая, что истец был предупрежден о сокращении численности штата, суд находит его требования об изменении формулировки основания увольнения и даты увольнения обоснованными и подлежащими удовлетворению.

Подлежат удовлетворению в силу ст. 394 ТК и требования истца о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Согласно справке (л.д. 103, 104) средняя месячная заработная плата истца составляет 5590 руб. 09 коп.

Среднедневная заработная плата 5590 руб. 09 коп.:15 (среднее количество рабочих дней в месяце) = 372 руб. 67 коп. Следовательно, к выплате истцу за время вынужденного прогула причитается 372 руб. 67 коп. x 43 рабочих дней = 16 024 руб. 81 коп. Указанная сумма подлежит взысканию с ответчика.

Согласно ст. 394 ТК в случае увольнения без законного основания суд может по требованию работника вынести решение о возмещении денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер компенсации определяется судом.

В судебном заседании установлено, что необоснованное увольнение за прогул, которого он не совершал, причинило истцу нравственные страдания. Он имеет большой трудовой стаж и положительные отзывы о своей работе.

Запись же в трудовой книжке об увольнении за прогул не позволяет ему вновь устроиться на работу.

Учитывая изложенное, суд приходит к выводу, что требования истца о компенсации морального вреда обоснованы и определяет сумму компенсации 20 тыс. руб.

Согласно ст. 103 ГПК, ст. 333.19 НК с ответчика в доход государства подлежит взысканию госпошлина по иску о восстановлении на работе в сумме 2

тыс. руб., по иску о компенсации морального вреда в сумме 2 тыс. руб., по иску о взыскании заработной платы в сумме 580 руб. 74 коп.

Руководствуясь ст. 194—199 ГПК, суд

РЕШИЛ:

изменить Л. формулировку основания увольнения по приказу от 07.12.2004 № 218 ООО «Читаспецавто» со ст. 81 ч. 1 п. 6 подп. «а» на ст. 81 п. 2 ч. 1 ТК по сокращению штата, дату увольнения — с 7 декабря 2004 г. на 3 марта 2005 г.

Взыскать с ООО «Читаспецавто» в пользу Л. зарплату за время вынужденного прогула в сумме 16 024 руб. 81 коп., компенсацию морального вреда в сумме 20 тыс. руб. и госпошлину в доход государства в размере 4580 руб. 74 коп.

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

23 сентября 2005 г.

г. Хабаровск

Судья Центрального районного суда г. Хабаровска, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Р. к Федеральному государственному унитарному предприятию «Почта России» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Р. обратился в суд с иском к Федеральному государственному унитарному предприятию «Почта России» о восстановлении его в должности мастера ремонтно-эксплуатационного участка Управления федеральной службы почтовой связи Хабаровского края ФГУП «Почта России» (далее — Управление) с 25 мая 2005 г., взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, в сумме 20 тыс. руб., указав в обоснование заявленных требований следующее.

Истец работал в Управлении в должности мастера ремонтно-эксплуатационного участка с 21 июля 2004 г. Приказом от 03.02.2005 № 16 ему объявлен выговор за плохую организацию работы и некачественный ремонт ОПС № 33. Приказом от 20.05.2005 № 612 ему объявлен выговор за плохую организацию работы и не обеспечение своевременного и качественного ремонта кабинетов № 316, 320 УФПС Хабаровского края. Приказом от 23.05.2005 № 651 л/с он уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК за неоднократное неисполнение без

уважительных причин трудовых обязанностей.

Увольнение считает незаконным, поскольку незаконны все приказы о наказании. Сроков выполнения работ на указанных объектах он не нарушал, объекты приняты в эксплуатацию. 23 мая 2005 г. он был уволен за то же, за что 20 мая 2005 г. ему был объявлен выговор.

В судебном заседании истец поддержал заявленные требования, дав пояснения, аналогичные вышеизложенным.

Представитель ответчика исковые требования не признал, пояснил, что дисциплинарные взыскания применены к истцу в соответствии с действующим законодательством. Приказом от 03.02.2005 № 16 истцу объявлен выговор за плохую организацию и некачественный ремонт ОПС № 33. Обоснованность приказа подтверждается актом приемки работ, имеющим указание на недостатки. Приказом от 20.05.2005 № 612 ему объявлен выговор за плохую организацию работы и не обеспечение своевременного и качественного ремонта кабинетов № 316, 320 УФПС Хабаровского края, что подтверждается докладной главного инженера С. Однако, ненадлежащее исполнение своих обязанностей истцом продолжалось и выразилось в несвоевременном ремонте кабинета № 318. 23 мая 2005 г. приказом № 651 л/с он был уволен за неоднократное неисполнение своих обязанностей.

Выслушав пояснения сторон, изучив материалы дела, выслушав прокурора, считающего требования о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула обоснованными и подлежащими удовлетворению, требование о взыскании компенсации морального вреда подлежащим удовлетворению частично, суд приходит к следующему.

В судебном заседании установлено, что Р. работал в Управлении в должности мастера ремонтно-эксплуатационного участка с 21 июля 2004 г. В соответствии с должностной инструкцией в обязанности Р. входили организация и обеспечение своевременности и хорошего качества ремонтно-строительных работ согласно плану и производственных заданий.

Приказом от 23.05.2005 № 651 л/с Р. уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

В соответствии со ст. 81 ТК трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В приказе № 651 л/с об увольнении Р. с работы не указано, какое дисциплинарное взыскание учитывалось при решении вопроса об его увольнении.

Для разрешения вопроса о законности увольнения судом рассмотрена обоснованность каждого из наложенных дисциплинарных взысканий.

Приказом от 03.02.2005 № 16 Р. объявлен выговор за плохую организацию работы и некачественный ремонт ОПС № 33.

Как следует из материалов дела, в декабре 2004 г. работниками РЭУ под руководством Р. проводился ремонт ОПС № 33. Как следует из докладной начальника ОПС № 33 Р., работы по ремонту выполнены некачественно:

некачественная укладка линолеума, неудовлетворительное окрашивание оконных и дверных блоков, труб и радиатора отопления. По данному факту у Р. затребованы объяснения, из которых следует, что указанные факты некачественного ремонта он признает.

В соответствии с должностной инструкцией Р. организация качественного ремонта — его должностная обязанность, ненадлежащее исполнение которой является дисциплинарным проступком.

В соответствии со ст. 192 ТК за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить к нему дисциплинарное взыскание.

Порядок наложения дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 ТК, ответчиком соблюден.

На основании изложенного дисциплинарное взыскание в виде выговора, примененного к истцу приказом от 03.02.2005 № 16, является обоснованным.

Приказом от 20.05.2005 № 612 Р. объявлен выговор за плохую организацию работы и не обеспечение своевременного и качественного ремонта кабинетов № 316, 320 Управления. Основанием для издания приказа послужила докладная главного инженера С. от 19.05.2005 о срыве сроков сдачи кабинетов № 316 и № 320.

В нарушение ст. 193 ТК до применения дисциплинарного взыскания объяснения от работника в письменной форме не затребованы, в связи с чем доводы Р. об объективных причинах срыва срока ремонта кабинетов не проверялись и не учитывались при применении дисциплинарного взыскания.

На основании изложенного дисциплинарное взыскание, примененное приказом от 20.05.2005 № 612, является незаконным.

Приказ от 23.05.2005 № 651 л/с нельзя признать законным в силу отсутствия в нем ссылки на дисциплинарный проступок, послуживший основанием для увольнения.

В качестве подтверждения обоснованности увольнения ответчик ссылается на докладную главного инженера С. от 23.05.2005.

Вместе с тем в указанной докладной содержатся ссылки на те же обстоятельства, что и в его докладной от 20.05.2005, послужившей основанием для наложения на Р. дисциплинарного взыскания в виде выговора приказом от 20.05.2005 № 612. При этом 21 и 22 мая 2005 г. — дни между наложением на Р. выговора и его увольнением, являются выходными.

Доводы ответчика о том, что 23 мая 2005 г. бригада Р. не приступила к ремонту кабинета № 318, что и явилось фактическим основанием для его увольнения, не могут быть приняты во внимание. В приказе об увольнении, кроме ссылки на докладную гл. инженера С. и объяснительную Р., иных оснований увольнения не указано.

Ни в докладной главного инженера С., ни в объяснениях Р. факты несвоевременного ремонта кабинета № 318 не содержатся.

Таким образом, доводы истца о том, что основанием его увольнения явились те же обстоятельства, за которые он был привлечен к дисциплинарной

ответственности 20 мая 2005 г., являются обоснованными.

В соответствии со ст. 193 ТК за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

На основании изложенного увольнение Р. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК является незаконным, а его требование о восстановлении на работе обосновано и подлежит удовлетворению.

В соответствии со ст. 234 ТК в случае незаконного лишения возможности трудиться работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок.

Исходя из представленной работодателем справки о зарплате истца за период, предшествующий вынужденному прогулу, не полученный заработок за время вынужденного прогула за период с 25 мая по 23 сентября 2005 г. составит 35957 руб. 10 коп. (76406,23 руб.: 184 дн. x 87 дн.).

В соответствии со ст. 237 ТК моральный вред, причиненный неправомерными действиями работодателя, подлежит возмещению. С учетом характера спорных правоотношений, требований разумности и справедливости, компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением, суд определяет в размере 1 тыс. руб.

Руководствуясь ст. 194—199 ГПК, суд

РЕШИЛ:

Восстановить Р. в должности мастера ремонтно-эксплуатационного участка Управления с 25 мая 2005 г. Взыскать с Федерального государственного унитарного предприятия «Почта России» в пользу Р. средний заработок за время вынужденного прогула с 25 мая по 23 сентября 2005 г. в сумме 35957 руб. 10 коп., компенсацию морального вреда в сумме 1 тыс. руб., всего взыскать 36957 руб. 10 коп., в остальной части исковых требований отказать. Взыскать с Управления государственную пошлину в федеральный бюджет в сумме 1448 руб. 71 коп.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

27 января 2006 г.

г. Зеленодольск

Мировой судья судебного участка № 4 Зеленодольского района и г. Зеленодольска РТ, рассмотрев гражданское дело по иску Ч. к ОАО «Победа» о

взыскании зарплаты

УСТАНОВИЛ:

Ч. обратилась в суд с иском к ОАО «Победа» о взыскании заработной платы, указав, что с 1982 г. работает у ответчика. С 4 августа 2003 г. стеклодувное отделение цеха, где она работала, закрыто. Истица известила находилась в простое по день увольнения 24 августа 2004 г. Ответчиком не выплачена ей заработная плата за период с 1 апреля по август 2004 г., выходное пособие за период с 24 августа по 24 сентября 2004 г., компенсационные выплаты, связанные с ее увольнением по сокращению штата п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, всего в размере 31842 руб. 88 коп., которые она просит взыскать с ответчика, а также в счет компенсации морального вреда 10 тыс. руб.

Истица в судебном заседании настаивала на исковых требованиях. Представитель ответчика, конкурсный управляющий Б., в судебном заседании исковые требования признал частично, согласен выплатить истице зарплату за апрель 2004 г. в размере 4082 руб. 59 коп.; за май 2004 г. в размере 2902 руб. 25 коп. В остальной части иск не признал, пояснив, что истица не выходила на работу, в связи с чем 26 мая 2004 г. издан приказ о ее увольнении за прогул.

Выслушав доводы истицы, представителя ответчика, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

В судебном заседании установлено, что истица с 4 августа 2003 г. находилась в вынужденном простое, так как стеклодувное отделение цеха ОАО «Победа», где она работала, было закрыто. Простой продолжался до 24 августа 2004 г.

Решением арбитражного суда Республики Татарстан от 20.05.2004 ОАО «Победа» признано несостоятельным, в отношении него открыто конкурсное производство. 24 августа 2004 г. конкурсным управляющим Б. издан приказ об увольнении работников, в том числе истицы, в связи с ликвидацией предприятия с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии со ст. 178 ТК РФ (л.д. 16). На основании данного приказа в трудовой книжке истицы сделана запись об ее увольнении в связи с ликвидацией предприятия по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК (л.д. 17).

Поэтому доводы представителя ответчика о том, что истица была уволена приказом от 26.05.2004, суд считает несостоятельными.

Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Решением Зеленодольского городского суда от 01.10.2003 (л.д. 4 - 6) истице установлена среднемесячная дневная зарплата в размере 316 руб. 32 коп., 2/3 зарплаты составляет 210 руб. 88 коп. Согласно расчету, представленному истицей и не оспоренному в судебном заседании представителем ответчика,

невыплаченная заработная плата за период с 1 апреля по 4 ноября 2004 г. составляет 31842 руб. 88 коп. (151х210,88), которые подлежат взысканию с ответчика.

Согласно ст. 237 ТК РФ 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, что истица имеет на иждивении несовершеннолетнего ребенка, отца инвалида, длительное время не получала заработную плату, суд считает возможным взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 2 тыс. руб. С ответчика также взыскивается госпошлина в доход государства в соответствии со ст. 98 ГПК РФ в сумме 3055 руб. 28 коп.

На основании ч. 1 ст. 157, ч. 1 ст. 178, ст. 237 ТК РФ и руководствуясь ст. 194 — 198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования Ч. удовлетворить частично. Взыскать с ОАО «Победа» в пользу Ч. заработную плату в сумме 31842,88 руб., а также в счет компенсации морального вреда 2 тыс. руб. В остальной части иска отказать. Взыскать с ОАО «Победа» госпошлину в доход государства в сумме 3055,28 руб.

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

01 августа 2007г.

г. Иркутск

Кировский районный суд г. Иркутска, рассмотрев гражданское дело по заявлению ОАО «Востокибэлектросетьстрой» по строительству и монтажу высоковольтных линий электропередачи и подстанций к Государственной инспекции труда в Иркутской области о признании предписания

государственного инспектора труда в Иркутской области (по правовым вопросам) К. от 11.05.2007 № 915 незаконным

УСТАНОВИЛ:

ОАО «Востоксибэлектросетьстрой» по строительству и монтажу высоковольтных линий электропередачи и подстанций (далее — ОАО «ВСЭСС», заявитель) обратилось в суд с заявлением к Государственной инспекции труда в Иркутской области о признании незаконным предписания государственного инспектора труда в Иркутской области (по правовым вопросам) К. от 11.05.2007 № 915.

В обоснование своих требований заявитель указал, что 17 мая 2007 г. в ОАО «ВСЭСС» поступило предписание государственного инспектора труда в Иркутской области (по правовым вопросам) К. от 11.05.2007 № 915 с указанием перечня требований по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

— устранить нарушение требований постановления главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области»:

— установить работникам в локальных правовых актах ОАО «ВСЭСС», а также в трудовых договорах, заключенных с ними, районный коэффициент в размере 30%;

— произвести перерасчет и выплату заработной платы всем работникам ОАО «ВСЭСС» с начала их трудовой деятельности в организации из расчета районного коэффициента в размере 30% с зачетом ранее выплаченных сумм.

Указанное предписание заявитель полагал незаконным по следующим основаниям.

Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 № 421/26 был утвержден районный коэффициент 1,20 к заработной плате работников легкой и пищевой промышленности, просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, науки, культуры и других отраслей народного хозяйства, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области.

Учитывая, что Правительством РФ, как это предусмотрено ст. 316 ТК, соответствующего постановления по этому вопросу не было принято, продолжает действовать указанное постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, что согласуется с требованиями ст. 423 ТК.

Указанный правовой акт не противоречит и ст. 10 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», согласно которой размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ. Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно за счет средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных

бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

На основании изложенного, заявитель полагал, что в связи с вступлением в силу с 1 января 2005 г. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ постановление главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области» имеет обязательный характер только для организаций, финансируемых за счет средств бюджета Иркутской области. В организациях, не относящихся к бюджетной сфере, до установления размера районного коэффициента Правительством РФ должен применяться районный коэффициент, установленный нормативным правовым актом бывшего Союза ССР — постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 № 421/26 в размере 1,20.

Таким образом, предусмотренный Положением об оплате и стимулировании труда работников ОАО «ВСЭСС» районный коэффициент в размере 1,20 соответствует требованиям действующего законодательства. Следовательно, оспариваемое предписание, как вынесенное с нарушением изложенных правовых норм, является незаконным.

В судебном заседании представитель заявителя по доверенности К. поддержала заявленные требования по изложенным в заявлении основаниям, настаивала на их удовлетворении.

Участвующий в судебном заседании государственный инспектор труда (по правовым вопросам) П. требования заявителя полагала не подлежащими удовлетворению по тем основаниям, что согласно ст. 316 ТК размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов.

Вместе с тем согласно ч. 1 ст. 423 ТК впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с ТК законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств» применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК.

Согласно п. 13 постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» Советам Министров республик, входящих в состав РСФСР, крайисполкомам, облисполкомам и исполкомам Советов народных депутатов автономных округов

по согласованию с соответствующим профсоюзными органами предоставлено право устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на их территории (автономный округ, город, район) минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов.

В соответствии с Директивами XXIII съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1966—1970 годы постановлением Совета Министров СССР от 15.10.1969 № 823 «О введении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент в настоящее время не установлен» с 1 октября 1969 г. введен районный коэффициент к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений легкой и пищевой промышленности, просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, науки, культуры и других отраслей народного хозяйства, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области.

Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 № 421/26 «О размере районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент в настоящее время не установлен, и о порядке его применения» во исполнение постановления Совета Министров СССР от 15.10.1969 № 823 утвержден районный коэффициент 1,20 к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений легкой и пищевой промышленности, просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, науки, культуры и других отраслей народного хозяйства, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент не был установлен.

Согласно п. 2 постановления Верховного Совета РСФСР от 21.08.1991 № 1626-1 «О дополнительных полномочиях Президента РСФСР по обеспечению законности деятельности Советов народных депутатов в условиях ликвидации последствий попытки государственного переворота в СССР» правопреемником Исполнительного комитета соответствующего Совета народных депутатов является глава администрации в крае, области, автономной области, автономном округе.

Постановлением главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области» на основании п. 13 постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера», с учетом действовавших на тот момент районных коэффициентов на предприятиях области с 1 января 1993 г. установлен путем выравнивания единый районный коэффициент к заработной плате рабочих и служащих в размере:

1,6 — на территории г. Усть-Илимска, Усть-Илимского и Нижнеилимского районов;

1,4 — на территории г. Братска, Братского района;

1,3 — на территории остальных городов и районов юга Иркутской области (за исключением г. Ангарска, г. Черемхово и Черемховского р-на, г. Тулуна и Тулунского р-на и работников ВСЖД, по которым ранее приняты решения облисполкома и постановления главы администрации).

Согласно ст. 10 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в редакции, действовавшей до 1 января 2005 г.), районный коэффициент к заработной плате и порядок его выплаты лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Верховным Советом РФ по представлению Правительства РФ.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент к заработной плате.

Согласно ст. 10 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (в действующей редакции) размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также базовой части трудовой пенсии, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, пособий, стипендий и компенсаций лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований, устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно за счет средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

Таким образом, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления имеют право устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, чем предусмотрены Правительством РФ. В настоящее время на федеральном уровне Правительством РФ размер районного коэффициента не установлен. Соответственно, продолжают применяться ранее принятые нормативные правовые акты, определяющие его размер.

При этом ст. 153 Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ предусмотрено, что в рамках длящихся правоотношений для лиц, у которых возникло до 1 января 2005 г. право на компенсации в натуральной форме или льготы и гарантии, носящие компенсационный характер, закрепленные в отменяемых настоящим Федеральным законом нормах, настоящий Федеральный закон не может рассматриваться, как не допускающий реализацию возникшего в указанный период права на эти компенсации, льготы и гарантии в форме и размерах, предусмотренных указанным Федеральным законом.

При издании органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления в связи с принятием указанного Федерального закона

нормативных правовых актов должны быть соблюдены следующие условия:

— вновь устанавливаемые размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты), размеры и условия выплаты пособий (в том числе единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантий и компенсаций отдельным категориям граждан в денежной форме не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты), размеров и условий выплаты пособий (в том числе единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантий и компенсаций в денежной форме, предоставлявшихся соответствующим категориям граждан, по состоянию на 31 декабря 2004 г.;

— при изменении после 31 декабря 2004 г. порядка реализации льгот и выплат, предоставлявшихся отдельным категориям граждан до указанной даты в натуральной форме, совокупный объем финансирования соответствующих льгот и выплат не может быть уменьшен, а условия предоставления ухудшены.

В соответствии с ТК, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 Закон Иркутской области от 30.11.2005 № 98-03 «О размерах районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из областного бюджета, и предельном размере повышения районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из местных бюджетов, в Иркутской области» установил размеры районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из областного бюджета, а также предельные размеры повышения районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из местных бюджетов, устанавливаемые входящими в состав Иркутской области муниципальными образованиями. При этом постановление главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области» до настоящего времени не отменено, а, соответственно, подлежит применению.

Следовательно, в нарушение постановления главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области» всем работникам ОАО «ВСЭСС» с начала их трудовой деятельности в данной организации (не ранее 1 января 1993 г.) районный коэффициент выплачивался в меньшем размере (20% вместо 30%).

На основании изложенного представитель Государственной инспекции труда в Иркутской области полагала, что оспариваемое предписание вынесено на законных основаниях и, следовательно, заявленные ОАО «ВСЭСС» требования являются необоснованными, удовлетворению не подлежащими.

Выслушав представителей заявителя и заинтересованного лица, исследовав материалы гражданского дела, суд находит заявленные требования не подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 353 ТК государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осуществляет федеральная инспекция труда. На основании ст. 356 ТК в соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда

осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений.

В судебном заседании установлено, что государственным инспектором труда (по правовым вопросам) отрасли К. проведена целевая проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, в ОАО «ВСЭСС».

По результатам проверки составлен акт от 11.05.2007 и в адрес генерального директора ОАО «ВСЭСС» вынесено предписание от 11.05.2007 № 915 об устранении нарушения требований постановления главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области»:

— установить работникам в локальных нормативных актах ОАО «ВСЭСС», а также в трудовых договорах, заключенных с ними, районный коэффициент в размере 30%;

— произвести перерасчет и выплату заработной платы всем работникам ОАО «ВСЭСС» с начала их трудовой деятельности в организации из расчета районного коэффициента в размере 30% с зачетом ранее выплаченных сумм.

Не согласившись с указанным ненормативным правовым актом, ОАО «ВСЭСС» обратилось с соответствующим заявлением в суд.

Статьей 21 ТК предусмотрено право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; ст. 22 ТК установлена корреспондирующая указанному праву работника обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со ст. 129 ТК заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В силу ст. 315 ТК оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Согласно ст. 316 ТК размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ.

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и

бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

Статьей 423 ТК предусмотрено, что до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с ТК законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК. Поскольку до настоящего времени федеральным законодательством не установлены размеры районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для регулирования соответствующих правоотношений применяются законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР.

Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 № 380/П-18 утвержден районный коэффициент к заработной плате работников в размере 1,3 в следующих районах и городах Иркутской области: Бодайбинском, Братском, Казачинско-Ленском, Катангском, Киренском, Мамско-Чуйском, Нижнеилимском, Усть-Илимском, Усть-Кутском районах, городах Усть-Илимск, Братск, Бодайбо, Усть-Кут.

Постановлением Совета Министров СССР от 15.10.1969 № 823 был введен районный коэффициент к заработной плате работников отраслей народного хозяйства, расположенных в Красноярском крае и Иркутской области, для которых этот коэффициент не был ранее установлен. Для указанных районов утвержден коэффициент 1,2 (постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.10.1969 № 421/26).

В соответствии с п. 13 постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 № 76 облисполкомам было предоставлено право устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на их территории минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов. Затраты на указанные цели осуществляются за счет средств организаций, а также за счет средств соответствующих бюджетов.

В соответствии с указанным постановлением Совета Министров РСФСР главой администрации Иркутской области вынесено постановление от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области», установившее единый районный коэффициент к заработной плате рабочих и служащих в размере 1,6 — на территории г. Усть-

Илимска, Усть-Илимского и Нижнеилимского районов; 1,4 — на территории г. Братска, Братского района; 1,3 — на территории остальных городов и районов юга Иркутской области (за исключением г. Ангарска, г. Черемхово и Черемховского района, г. Тулуна и Тулунского района и работников ВСЖД, по которым приняты решения облисполкома и постановления Главы администрации). При этом п. 2 названного постановления установлено, что затраты на выплату установленных районных коэффициентов осуществлять: предприятиями — за счет собственных средств, бюджетными организациями — за счет соответствующих бюджетов.

Анализируя изложенные нормы материального права, суд приходит к выводу о том, что постановление от 28.01.1993 № 9 регулирует правоотношения, связанные с применением районного коэффициента при исчислении заработной платы рабочих и служащих на территории Иркутской области, вынесено главой администрации Иркутской области в пределах его полномочий, не отменено в установленном порядке и, следовательно, является действующим.

Таким образом, заявитель, осуществляя деятельность на территории Иркутской области, обязан применять размеры районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, установленные постановлением главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9 «О выравнивании районного коэффициента к заработной плате на территории Иркутской области».

Следовательно, возложение предписанием от 11.05.2007 № 915 государственного инспектора труда (по правовым вопросам) отрасли К. на генерального директора ОАО «ВСЭСС» обязанности по установлению работникам в локальных нормативных актах ОАО «ВСЭСС», а также в трудовых договорах, заключенных с ними, районного коэффициента к заработной плате в размере 30% и проведению перерасчета и выплате заработной платы всем работникам с начала их трудовой деятельности из расчета районного коэффициента в размере 30%, с зачетом ранее выплаченных сумм соответствует нормам материального права и установленным в судебном заседании обстоятельствам. Поэтому основания для признания незаконным предписания государственного инспектора труда в Иркутской области (по правовым вопросам) К. от 11.05.2007 № 915 отсутствуют.

На основании изложенного, суд приходит к убеждению, что заявленное ОАО «ВСЭСС» к Государственной инспекции труда в Иркутской области требование о признании незаконным предписания государственного инспектора труда в Иркутской области (по правовым вопросам) К. от 11.05.2007 № 915 является необоснованным и удовлетворению не подлежит.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194—199 ГПК, 254—258 ГПК, 357 ТК, суд

РЕШИЛ:

Заявление ОАО «ВСЭСС» к Государственной инспекции труда в Иркутской области о признании предписания государственного инспектора труда в Иркутской области (по правовым вопросам) К. от 11.05.2007 № 915 незаконным оставить без удовлетворения.

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

22 ноября 2007 г.

Свердловская область

Асбестовский городской суд Свердловской области, рассмотрев гражданское дело по иску Ш. к Государственному образовательному учреждению среднего профессионального образования Свердловской области «Асбестовский политехникум» о восстановлении на работе, отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда

УСТАНОВИЛ:

Истец Ш. обратилась в суд с иском к Государственному образовательному учреждению среднего профессионального образования Свердловской области «Асбестовский политехникум» (далее — Учреждение) о восстановлении на работе, отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Указала, что с 30 декабря 2006 г. на основании бессрочного трудового договора от 29.12.2006 № 99 она работала в Учреждении в должности мастера производственного обучения.

Во второй половине июня 2007 г. истец была ознакомлена с приказом о предоставлении ей очередного отпуска со 2 июля по 26 августа 2007 г.

С 25 июня по 22 августа 2007 г. Ш. находилась на лечении по поводу перелома руки.

21 августа 2007 г. на имя директора Учреждения М. ею было подано заявление с просьбой о продлении очередного отпуска в связи с временной нетрудоспособностью с 27 по 31 августа 2007 г., а остальные 46 календарных дней истец просила предоставить в течение года.

27 августа 2007 г. на данном заявлении непосредственным руководителем работника заведующей Технологическим отделением Учреждения наложена резолюция следующего содержания: «Предоставить отпуск в полном объеме, так как в течение учебного года 46 дней предоставить невозможно при нагрузке мастера п/о».

28 августа 2007 г. истец узнала, что приказа на продление отпуска нет, тогда написала повторное заявление о предоставлении оставшихся 40 дней отпуска. О сложившейся ситуации истец поставила в известность председателя профсоюзной организации Ж.

До 17 сентября 2007 г. истца работники отдела кадров постоянно

успокаивали, заверяли, что все уладят, приказ будет.

24 сентября 2007 г. истец узнала, что приказа о продлении отпуска все еще нет, поэтому 25 сентября 2007 г. она вышла на рабочее место, о чем письменно уведомила заведующую Технологическим отделением. В этот же день у истца было затребовано объяснение по поводу отсутствия на работе с 27 августа 2007 г.

2 октября 2007 г. издан приказ № 706-лс об увольнении истца по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Далее приказом от 04.10.2007 № 712-лс предыдущий приказ был отменен, а согласно приказу от 04.10.2007 № 713-лс на истца наложено дисциплинарное взыскание за прогулы. В связи с вынужденным увольнением истец испытывала нравственные страдания, заболела. Истец просит восстановить ее на работе в Учреждении в должности мастера производственного обучения по 13 разряду, отменить приказ от 04.10.2007 № 713-лс о дисциплинарном взыскании, взыскать с Учреждения средний заработок за время вынужденного прогула с 4 октября 2007 г. и компенсацию морального вреда в сумме 100 тыс. руб. Представитель истца ее исковые требования поддерживает.

Представители ответчика М. и С. исковые требования Ш. не признали, представили письменное мнение по иску. В судебном заседании указали, что истец на работу не приходила, администрация ее не могла найти. Поэтому было принято решение уволить Ш. за прогулы. Приказ о продлении очередного отпуска в связи с временной нетрудоспособностью так и не был издан.

Выслушав объяснения истца, ее представителя, представителей ответчика, допросив свидетелей Х., Ж., Т., С., Л., С., Г., П., П., огласив показания свидетелей В., Д., У., изучив и исследовав материалы дела, выслушав заключение прокурора В., полагавшего иск подлежащим удовлетворению, суд приходит к следующему.

Установлено и подтверждается материалами дела, что с 30 декабря 2006 г. на основании бессрочного трудового договора от 29.12.2006 № 99 Ш. работала в Учреждении в должности мастера производственного обучения.

Во второй половине июня 2007 г. истец была ознакомлена с приказом о предоставлении ей очередного отпуска со 2 июля по 26 августа 2007 г.

С 25 июня по 22 августа 2007 г. Ш. находилась на лечении по поводу перелома руки, о чем своевременно сообщила администрации Учреждения. Приказ о предоставлении истцу очередного отпуска не был отменен.

21 августа 2007 г. на имя директора Учреждения М. ею было подано заявление с просьбой о продлении очередного отпуска в связи с временной нетрудоспособностью с 27 по 31 августа 2007 г. (учебный год начинался с 1 сентября), а остальные 46 календарных дней истец просила предоставить в течение года. Факт обращения истца 21 и 22 августа 2007 г. в отдел кадров и написания данного заявления подтвердила инспектор отдела кадров. П. пояснила, что сама предлагала истице несколько вариантов составления заявления, в том числе продлить отпуск на пять дней до начала учебного года или взять все дни неиспользованного отпуска.

27 августа 2007 г. на данном заявлении непосредственным руководителем истца заведующей Технологическим отделением Учреждения С. наложена резолюция следующего содержания: «Предоставить отпуск в полном объеме, так как в течение учебного года 46 дней предоставить невозможно при нагрузке

мастера п/о» (л.д. 14).

28 августа 2007 г. истец узнала, что приказа на продление отпуска нет, тогда истец написала повторное заявление о предоставлении 40 дней неиспользованного отпуска.

О сложившейся ситуации истец поставила в известность председателя профсоюзной организации, т.к. является заместителем председателя профкома. Допрошенная в качестве свидетеля Ж. подтвердила, что знала об этой ситуации, но работники отдела кадров постоянно успокаивали, заверяли, что все уладят, приказ будет. Свидетель сама уверяла истца в том, что приказ будет, считая, что работники отдела кадров поступят в соответствии с законом. Свидетель Ж. указала, что сама видела в отделе кадров заявление истицы (второе) о предоставлении ей 40 дней отпуска в связи с болезнью в период очередного отпуска, хотя представитель ответчика М. наличие такого заявления отрицает. У суда нет оснований не доверять показаниям данного свидетеля, так как они являются подробными, последовательными, не расходятся с показаниями других свидетелей, тогда как представители ответчика характеризуют истца как неисполнительного работника, при этом никаких доказательств не предъявили.

24 сентября 2007 г. истец узнала, что приказа о продлении отпуска еще нет. Поэтому 25 сентября 2007 г. она вышла на рабочее место, о чем письменно уведомила заведующую Технологическим отделением. В этот же день у истца затребовано объяснение по поводу отсутствия на работе с 27 августа 2007 г. Факт выхода истца на работу 25 сентября 2007 г. подтверждается табелем учета рабочего времени (имеется в деле).

В соответствии с ч. 1 ст. 124 ТК ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: 1) временной нетрудоспособности; 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, влекущих освобождение работника от работы; 3) в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными правовыми актами организации.

При наступлении временной нетрудоспособности, выполнении государственных обязанностей с освобождением от работы основные и дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска продлеваются на дни временной нетрудоспособности или исполнения государственных обязанностей, связанных с необходимостью освобождения от работы, независимо от усмотрения работодателя. Поэтому после получения соответствующих документов работодатель обязан продлить отпуск на количество дней временной нетрудоспособности или исполнения государственных обязанностей. Работник не должен обращаться к работодателю с заявлением о продлении отпуска в указанных случаях, он лишь обязан представить работодателю соответствующие документы (листок временной нетрудоспособности, справку государственного органа о выполнении государственных обязанностей, в частности присяжного заседателя). После чего работодатель обязан продлить отпуск. Такое продление может состояться и после фактического использования работником отпуска с учетом указанных дней.

Соответственно нет оснований считать, что Ш. находилась в прогулах, как

утверждает работодатель.

Суд установил, что в данном учреждении сложилась практика написания заявления работником о продлении очередного отпуска в случае болезни во время отпуска.

Не подтверждаются доводы представителей ответчика о том, что истца не могли разыскать, выяснить ее местонахождение. Свидетели Х., Ж., Т., С., Л., С., Г., П., В., Д., У. подтвердили, что несколько раз в сентябре 2007 г. видели истца в здании технологического отделения, она приходила в свой кабинет, общалась с коллегами, даже участвовала в начале сентября на одном из производственных совещаний по вопросу питания учащихся. Допрошенные свидетели считали, что истец находится в очередном отпуске.

Свидетель С. заведующая технологическим отделением подтвердила, что кадровая служба сообщала ей, что вопрос о продлении очередного отпуска Ш. решается.

Более того, заведующей технологическим отделением С. было издано распоряжение от 19.09.2007 № 58 о перераспределении в сентябре педагогической нагрузки в связи с очередным отпуском Ш. (копия в деле). Свидетель У. подтвердила, что говорила непосредственным руководителям истца — С. и Д. о том, что Ш. находится в здании технологического отделения.

Установлено, что в здании технологического отделения имеется вахта, где также можно было оставить для Ш. сообщение с просьбой пройти в отдел кадров. Представитель ответчика М. в судебном заседании подтвердила, что ей сообщали о том, что Ш. появляется на работе. Таким образом, утверждение представителей ответчика о том, что Ш. разыскивали, не могли найти, является голословным.

Следовательно, утверждение М. в служебной записке директору Учреждения о том, что Ш. на работу не выходит, не указывает уважительных причин, для неявки на работу являлось необоснованным. Просьба начальника кадрово-юридической службы М. рассмотреть вопрос об увольнении истца по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК ввела в заблуждение директора Учреждения относительно поведения Ш., привела к необоснованному привлечению ее к дисциплинарной ответственности и незаконному увольнению по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. В служебной записке от 14.09.2007 М. указывает, что не представляется возможным решить вопрос о привлечении Ш. к дисциплинарной ответственности за прогулы с 22 по 26 августа 2007 г. из-за отсутствия Ш., тогда как с 22 по 26 августа 2007 г. Ш. находилась в очередном отпуске по приказу директора политехникума.

Суд критически относится к показаниям свидетеля С., которая характеризует истца как человека недисциплинированного, потому что в деле имеется ответ министра общего и профессионального образования Свердловской области Н., где подтверждаются многочисленные факты нарушения С. трудового законодательства и Закона РФ «Об образовании». Данные факты были вскрыты Ш. как председателем профгруппы в 2006 г. и доведены до Министерства.

При наложении дисциплинарного взыскания работодателю надлежит учитывать общие принципы юридической, а следовательно и дисциплинарной

ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Пленум ВС РФ в этих целях в п. 53 постановления Пленума от 17.03.2004 № 2 обратил внимание работодателя на необходимость представления доказательств, свидетельствующих не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Эта позиция Пленума ВС РФ получила закрепление в новой редакции ст. 192 ТК. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ дополнил указанную статью нормой, в соответствии с которой при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Эти обстоятельства ответчиком не были учтены.

Незаконный приказ от 04.10.2007 № 713-лс о привлечении Ш. к дисциплинарной ответственности подлежит отмене также и по следующему основанию: дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Ответчику о невыходе на работу Ш. после отпуска стало известно 27 августа 2007 г., дисциплинарное взыскание объявлено 4 октября 2007 г., т.е. по истечении одного месяца. Суд считает, что приказ от 04.10.2007 № 713-лс подлежит отмене, в том числе та часть приказа, которая запрещает бухгалтерии производить оплату истцу с 27 августа по 24 сентября 2007 г.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Если трудовой договор с работником расторгнут по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока

предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя.

В данном случае суд установил, что истец обоснованно не вышла на работу 27 августа 2007 г., так как имела место временная нетрудоспособность в период очередного отпуска, в связи с чем очередной отпуск продлевается.

Таким образом, увольнение истца по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ было незаконным и приказ от 02.10.2007 № 706-лс (л.д. 10) подлежал бы отмене, истец подлежала восстановлению на прежнее место работы. Ответчик сам отменил данный приказ только потому, что истец обратилась с просьбой об увольнении по соглашению сторон. С 4 октября 2007 г. приказом от 04.10.2007 № 714-лс истец была уволена по основаниям, предусмотренным ст. 78 ТК «Соглашение сторон». Соглашение истца об увольнении не является добровольным, а было вынужденным, поскольку администрацией Учреждения 2 октября 2007 г. был издан приказ об увольнении истца по компрометирующим основаниям, за которым должна была последовать соответствующая запись в трудовой книжке. Не желая иметь данную запись в трудовой книжке, истец написала заявление об увольнении по соглашению сторон. Истец в судебном заседании указала, что работала по полученной в вузе специальности, до увольнения не собиралась переходить на другую работу, а уволившись, встала на учет в центр занятости, так как другой работы у нее нет. Данные обстоятельства подтверждают доводы истца о вынужденном увольнении, и учитывая вышеизложенные обстоятельства, суд полагает требование истца о восстановлении на работе подлежащим удовлетворению.

При рассмотрении данного дела судом установлены грубые нарушения ответчиком положений трудового законодательства в части выплаты заработной платы работникам при уходе в очередной отпуск и при увольнении с работы.

Несмотря на то, что приказ о предоставлении Ш. очередного отпуска не был отменен, она не получила отпускных и после окончания периода временной нетрудоспособности, а полный расчет при увольнении получила только в ноябре 2007 г.

Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В силу ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на

другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу 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.

В соответствии со ст. 395 ТК РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Истец просит взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула с 5 октября 2007 г. по день вынесения решения судом. Согласно справки ответчика средний заработок истца составляет 7445,77 руб. Установлено, что у истца пятидневная рабочая неделя, отсюда сумма заработка за время вынужденного прогула составит: 7445,77 руб.: 21,5 (среднее количество рабочих дней) x 35 (не работала раб. дней Ш.) = 12169, 88 руб.

Согласно ст. 237 ТК РФ 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.

Суд учитывает, что неправомерными действиями ответчика истцу причинен моральный вред в виде нравственных страданий. Истец представила в суд листки нетрудоспособности, которые подтверждают нахождение ее на амбулаторном лечении после увольнения. Свидетели Х. и Ж. подтвердили, что истец переживала тот факт, что длительное время не решался вопрос о продлении ей очередного отпуска. Неоднократно в течение августа и сентября 2007 г. истец обращалась с вопросом об ознакомлении с приказом о продлении очередного отпуска, что характеризует ее как добросовестного работника, заботящегося о том, чтобы не нарушать установленный в учреждении порядок предоставления отпусков. Свидетель Ж. указала, что 1 октября 2007 г. проходило заседание профкома политехникума, на котором рассматривался вопрос по жалобе истца об отсутствии решения по ее заявлению о продлении очередного отпуска, однако даже после этого вопрос не был рассмотрен администрацией Учреждения. Более того, начальник кадрово-юридической службы на это заседание не явилась, будучи приглашенной на него, а юрист учреждения С. постоянно твердила, «что она не владеет вопросом», что подтверждается протоколом заседания профкома.

Суд полагает, что требование истца о компенсации морального вреда подлежит удовлетворению в сумме 10 тыс. руб., при этом суд учитывает степень

нравственных страданий истца и степень вины ответчика.

В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194—198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Восстановить Ш. мастером производственного обучения 13-го разряда в Учреждении. Решение в этой части подлежит немедленному исполнению. Взыскать с Учреждения в пользу Ш. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 12169 руб. 88 коп. Взыскать с Учреждения в пользу Ш. компенсацию морального вреда в сумме 10 тыс. руб. Отменить приказ от 04.10.2007 № 713-лс по Учреждению «О дисциплинарном взыскании Ш.»

Взыскать с Учреждения в доход государства государственную пошлину в сумме 565 руб. 10 коп. Решение может быть обжаловано в Свердловский областной суд через Асбестовский городской суд в течение 10 дней со дня изготовления решения в окончательной форме.

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

24 марта 2005г.

г. Пермь

Мировой судья судебного участка № 33 Орджоникидзевского района г. Перми, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску М. к ОАО «Камтэкс-Химпром» об обжаловании решения КТС, отмене приказа от 19.01.2005 г. № 50/ЛС, об оплате дней вынужденного отпуска и морального вреда

УСТАНОВИЛ:

Истица М. обратилась в суд с иском к ответчику по трудовому спору ОАО «Камтэкс-Химпром» об обжаловании решения КТС, отмене приказа от 19.01.2005 г. № 50/ЛС, об оплате дней вынужденного отпуска и морального вреда. В судебном заседании пояснила, что работает в ОАО «Камтэкс-Химпром» начальником сектора охраны природы с 1998 г.

19 января 2005 г. был издан приказ № 50/ЛС, по которому М. отправили в отпуск по производственной необходимости с оплатой отпуска как времени простоя. В чем выразилась производственная необходимость или простоя, ей

ничего не объяснили. М. обжаловала приказ в КТС. Комиссия отказала в отмене приказа. Истица обратилась в суд. Всего в секторе охраны природы штат два человека, фактически с 11 октября 2004 г. М. всю работу выполняла одна. Учитывая большой объем работы, приказом генерального директора от 20.12.2004 № 1330/ЛС ей была установлена персональная надбавка в размере 2 тыс. руб. с 1 декабря 2004 г. по 31 января 2005 г. Она имеет высшее образование по специальности химик-технолог, неоднократно проходила специализированное обучение по охране природы.

Работа по охране окружающей среды носит постоянный характер, что подтверждается ее должностной инструкцией. На момент отправки ее в вынужденный отпуск не подготовлен и не согласован новый технологический регламент по цеху № 2, не подготовлен проект рекультивации полигона, закончился и не подготовлен новый договор на обслуживание опорного мониторинга и производство режимных наблюдений за грунтовыми водами в районе полигона захоронения отходов и т.д. Кроме того, по должностным обязанностям она должна осуществлять систематический анализ качества сточных вод, газовых выбросов, состояния окружающей среды и санитарно-защитной зоны. То есть никакого простоя в ее работе не существовало и не могло быть.

Просит суд отменить решение КТС от 04.02.2005, приказ от 19.01.2005 № 50/ЛС, выплатить ей в полном объеме зарплату за период «вынужденного отпуска», взыскать с ответчика в счет возмещения морального вреда причиненного ей неправомерными действиями ответчика 10 тыс. руб., взыскать судебные издержки 500 руб. за оформление нотариальной доверенности ее представителю. Для чего нужна нотариально оформленная доверенность на представителя, пояснить не смогла. Представитель Г. полностью поддержала требования истца.

Представитель ответчика иск не признал полностью. Пояснила, что истец работает начальником сектора охраны природы ПТО ОАО «Камтэкс-Химпром». Штат ПТО — пять человек, сектора — два человека. Фактически в секторе работает один человек — истица. На предприятии два основных производства, цех № 1 и цех № 2, вспомогательные, в том числе парокотельный. Цех № 2 с октября 2004 г. находится в простое, т.е. работы временно приостановлены в связи с отсутствием сырья по выпуску диоктилфталата. Работники цеха № 2 отправлены в вынужденный отпуск. Учитывая, что на 21 января 2005 г. вся основная работа по составлению отчетов сектора охраны природы проведена, одно из основных производств стоит, руководство в целях сокращения непроизводительных расходов приняло решение о направлении истицы в вынужденный отпуск в связи с производственной необходимостью с 24 января по 23 марта 2005 г.

Приказа о возложении обязанностей начальника сектора охраны природы на предприятии нет. Фактически эти обязанности исполняет начальник ПТО. Не отрицает того, что работа по охране окружающей среды должна проводиться систематически. Не отрицает, что по состоянию на 14 марта 2005 г. они подавали в газету объявление о приеме на работу эколога. Просит в иске истцу полностью

отказать.

Представитель ответчика З. дала аналогичные пояснения, пояснила также, что выписка из решения КТС, ее резолютивная часть соответствует решению в протоколе заседания КТС, но не соответствует требованиям ст. 388 ТК РФ. Просит в иске истице полностью отказать. В соответствии со ст. 388 ТК РФ в решении КТС указывается существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт). Фактически это требование закона ответчиком не исполнено (л.д. 7).

ТК РФ не предусматривает вынужденные отпуска по производственной необходимости.

В соответствии с п. 1 Положения о доплатах работников ОАО «Камтэкс-Химпром», утв. генеральным директором от 01.10.2003 (л.д. 47), оплата времени простоя осуществляется согласно ст. 157 ТК РФ.

В судебном заседании доказательств факта простоя в работе начальника сектора охраны природы не представлено, более того обе стороны подтвердили, что работа по охране окружающей среды должна проводиться систематически. О необходимости и важности такой работы свидетельствует должностная инструкция начальника сектора охраны природы ПТО (л.д. 43), приказ о доплатах (л.д. 41), объявление о приеме на работу эколога.

Выслушав стороны, изучив письменные доказательства, имеющиеся в деле, суд приходит к выводам:

1. Приказ от 19.01.2005 № 50/ЛС о предоставлении вынужденного отпуска по производственной необходимости подлежит отмене как не основанный на законе;

2. Решение КТС от 04.02.2005 о признании действий администрации правомерными и отказе истцу в оплате «вынужденного отпуска» в полном объеме подлежит отмене как не основанное на законе и противоречащее требованиям ст. 388 ТК РФ. Требование об оплате дней «вынужденного отпуска» как рабочие дни подлежит удовлетворению.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме. Требования истца о возмещении морального вреда подлежат удовлетворению, однако с учетом наступивших вредных последствий в меньшем, чем просит истец размере.

Возмещение 500 руб. за выдачу нотариально заверенной доверенности представителю истца судья не может отнести к необходимым расходам, отсутствие нотариально заверенной доверенности не влечет отказа в рассмотрении иска.

Кроме того, с ответчика подлежит взысканию госпошлина в порядке ст. 98 ГПК РФ. Руководствуясь ст. 194—198 ГПК РФ, судья

РЕШИЛ:

отменить решение КТС ОАО «Камтэкс-Химпром» от 04.02.2005 по жалобе М. Отменить приказ генерального директора ОАО «Камтэкс-Химпром» от 19.01.2005 № 50/ЛС о направлении М. в вынужденный отпуск. Обязать администрацию ОАО «Камтэкс-Химпром» оплатить М. дни «вынужденного

отпуска» начиная с 24 января 2005 г. как рабочие дни. Взыскать в пользу М. с ОАО «Камтэкс-Химпром» в счет возмещения морального вреда 1 тыс. руб. Во взыскании 500 руб. за выдачу доверенности на представителя отказать. Взыскать с ответчика в местный бюджет госпошлину в сумме 100 руб.

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

11 октября 2005 г.

г. Смоленск

Ленинский районный суд г. Смоленска, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску А. к Муниципальному учреждению культуры «Смоленский камерный театр» о восстановлении на работе, взыскании денежных сумм

УСТАНОВИЛ:

А. обратился в суд с иском к Муниципальному учреждению культуры «Смоленский камерный театр» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, отпускных и компенсации морального вреда в размере 4500 руб., ссылаясь на незаконность приказа от 08.09.2005 № 28-к об увольнении за прогулы по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. Кроме того, просил взыскать возместить моральный вред в сумме 5500 руб., причиненный художественным руководителем театра П. распространением на сборе труппы 6 сентября 2005 г. несоответствующих действительности сведений, порочащих его честь и достоинство, о том, что он не имеет актерского образования, спровоцировал и устроил пьяную драку, находясь на гастролях в Московской области. Указанные сведения в значительной степени снизили его профессиональный авторитет, оказали негативное влияние, причинив нравственные и физические страдания.

В судебном заседании истец от иска в части восстановления на работе, взыскания заработной платы за время вынужденного прогула, отпускных отказался по мотивам добровольного удовлетворения его требований.

Определением суда принят отказ от иска, производство по делу в этой части прекращено.

Ответчик исковые требования о взыскании возмещении морального вреда не признал. В возражениях указал, что прогул без уважительных причин имел место, однако при вынесении дисциплинарного взыскания не было учтено в

полной мере тяжесть совершенного проступка. Сведения, распространенные художественным руководителем на сборе труппы, имели место в действительности.

Суд, исследовав письменные материалы дела, заслушав объяснения сторон, показания свидетелей, считает исковые требования подлежащими удовлетворению частично.

По делу установлено, что с 1 декабря 2001 г. А. работал заместителем директора по зрителью Смоленского камерного театра. 27 апреля 2002 г. переведен на должность артиста.

По приказу директора театра от 08.09.2005 № 28-к уволен за прогулы с 24 августа по 6 сентября 2005 г. по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. Приказом от 23.09.2005 № 136 художественного руководителя театра А. восстановлен в должности артиста 12-го разряда.

Установленные обстоятельства не оспаривались сторонами и полностью нашли свое подтверждение в материалах дела.

Из объяснений представителя ответчика, приказа № 138 видно, что увольнение А. за прогулы признано незаконным, так как при применении дисциплинарного наказания администрацией не была учтена тяжесть совершенного проступка. Приказ об увольнении отменен, истец восстановлен в прежней должности.

Поскольку действия руководства признаны неправомерными по правилам ст. 237 ТК моральный вред возмещается в денежной форме независимо от выплаты заработка за время вынужденного прогула и отпусков.

Соглашение о размере компенсации сторонами не достигнуто, поэтому его размер в сумме 2 тыс. руб. определяется судом с учетом фактических обстоятельств дела, времени освобождения от работы, имущественного положения сторон, принципов разумности и справедливости.

Согласно ст. 152 ГК гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности.

По делу не установлено факта распространения ответчиком сведений не соответствующих действительности в отношении А.

Из материалов дела следует, что 6 сентября 2005 г. на сборе труппы театра художественный руководитель П. в своем выступлении перед артистами указал на отсутствие у А. актерского образования, сообщил присутствующим, что находясь на гастролях в г. Черноголовка Московской области, А. спровоцировал пьяную драку.

Факт распространения указанных сведений не оспаривался.

По объяснениям А., представителя ответчика П., показаниям свидетелей К., П., Т. летом 2004 г., будучи в командировке на гастролях в г. Черноголовка Московской области, в помещении Дома культуры А. и К. после спектакля за ужином со спиртными напитками после взаимных претензий в присутствии членов труппы устроили выяснение отношений с последующим применением физического насилия друг к другу. В известность о происшедшем руководителя

театра поставила исполнительный директор.

Из объяснений А. и К. следует, что каждый из них был инициатором скандала.

При поступлении на работу в театр А. представил диплом ЖВ № 806909 об окончании Ленинградского ордена Дружбы народов государственного института культуры им. Н. К. Крупской по специальности «культурно-просветительская работа». Решением Государственной экзаменационной комиссии от 17.06.1984 истцу присвоена специальность «культпросветработник», руководитель самодеятельного театрального коллектива». В личной карточке по кадрам сведений о наличии актерского образования А. не сообщалось. Диплома об окончании Свердловского театрального училища не имеется. Доводы о том, что во вкладыше к диплому имеется запись о прохождении дисциплины «актерское мастерство» не свидетельствует о специальном актерском образовании.

Следовательно, сообщенные артистам труппы сведения о поведении А. на гастролях и отсутствие у него актерского образования соответствовали действительности.

Согласно ст. 29 Конституции РФ каждому гарантируется свобода мысли и слова, свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом.

Сведения по смыслу ст. 152 ГК — это факты, которые можно проверить.

Информация, изложенная художественным руководителем театра П. о том, что А. не устраивает его, как артист, сторонами не оспаривалась.

Между тем в указанных сведениях отсутствуют факты, содержащие утверждения о нарушении истцом действующего законодательства, моральных принципов, совершения нечестного поступка или другие сведения, унижающие характеристику его умственных, физических или иных личностных качеств. Заявление художественного руководителя П. изложено в виде профессиональной оценки участника труппы артистов.

Оценочные суждение, мнение, убеждение П. являются субъективными и не могут быть проверены, поэтому требование истца о подтверждении их истинности нарушает гарантированную ст. 29 Конституции РФ свободу выражения собственного суждения.

Субъективное мнение П. выражено в корректной форме.

Ссылка истца о намеренности руководителя умышленно опорочить его личность не могут служить основанием для удовлетворения иска, поскольку являются личным суждением и выводом истца.

Каких-либо фактов в обоснование своих выводов истец не привел. Таким образом, названные истцом оценочные суждение, мнение, убеждение П. не могут быть проверены и опровергнуты по решению суда, как не соответствующие действительности, поскольку не содержат информации. Другие сведения, изложенные в выступлении на сборе труппы, имели место в действительности.

При таких обстоятельствах оснований для удовлетворения этой части иска не имеется.

С ответчика по правилам ст. 103 ГПК взыскиваются судебные расходы по госпошлине.

Руководствуясь ст. 197—199 ГПК, суд

РЕШИЛ:

Взыскать с Муниципального учреждения культуры «Смоленский камерный театр»: в пользу А. компенсацию морального вреда, причиненного незаконным увольнением, в размере 2 тыс. руб., госпошлину в доход федерального бюджета 2 тыс. руб.

В остальной части иска отказать.

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

29 июня 2007 г.

Новгородская область

Новгородский областной суд, рассмотрев гражданское дело по иску ООО «Мадок» к работникам ООО «Мадок» в лице их представителя, первичной профсоюзной организации ООО «Мадок», о признании забастовки работников ООО «Мадок» незаконной, УСТАНОВИЛ:

Общество с ограниченной ответственностью «Маловишерский деревообрабатывающий комбинат» (далее — ООО «Мадок») обратилось в суд с иском к работникам ООО «Мадок» в лице их представителя, первичной профсоюзной организации, о признании бессрочной забастовки незаконной, указав, что в ООО «Мадок» была введена процедура рассмотрения коллективного трудового спора. Ответчик уведомил истца о проведении бессрочной забастовки с 4 июня 2007 г., однако не располагает документами, подтверждающими сбор необходимого количества подписей работников в поддержку проведения забастовки, и уклоняется от примирительных процедур рассмотрения коллективного трудового спора.

Представители истца по доверенности З., К., К. в судебном заседании иск поддержали по мотивам, изложенным в исковом заявлении.

Представители ответчика Б., С., К. в судебном заседании иск не признали, пояснив, что представительный орган работников выполнил все установленные законом требования к срокам и процедуре урегулирования коллективного трудового спора, предшествующей забастовке.

Выслушав объяснения сторон, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, суд считает, что иск не подлежит удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием

установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Согласно ч. 2 ст. 409 ТК работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в том случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В соответствии с ч. 1 ст. 401 ТК порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. При этом в силу ч. 2 той же статьи лишь рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Как видно из материалов дела, 20 сентября 2005 г. между работниками и администрацией ООО «Мадок» было подписано соглашение, по условиям которого предусмотрено поэтапное увеличение окладов работников, начиная с сентября 2005 г.

Коллективный договор, заключенный на 2006 г., предусматривал индексацию должностных окладов работников организации один раз в полгода путем увеличения на 1% официальной инфляции. В 2007 г. новый коллективный договор заключен не был, а срок действия предыдущего договора не продлен.

6 марта 2007 г. состоялось общее собрание первичной профсоюзной организации ООО «Мадок» (из 122 членов профсоюза присутствовали 88 членов). Было принято постановление направить генеральному директору ООО «Мадок» требования о выполнении подписанного 20 сентября 2005 г. соглашения о повышении заработной платы работникам; о выполнении п. 2.2 приложения к коллективному договору об индексации заработной платы; о проведении коллективных переговоров по заключению нового положения об оплате и премировании работников ООО «Мадок»; о продлении срока действия коллективного договора ООО «Мадок», заключенного на 2006 г., на два года с соответствующими изменениями и дополнениями по соглашению сторон. Этим же постановлением представителем работников в ходе проведения коллективного трудового спора назначен профсоюзный комитет ООО «Мадок».

14 марта 2007 г. администрацией предприятия получены вышеуказанные требования с предложением начать переговоры.

В силу ч. 1 ст. 400 ТК работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о принятом решении в представительный орган работников организации в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Выдвинутые работниками требования в добровольном порядке работодателем удовлетворены не были, и сообщение о принятом решении в представительный орган работников в установленный срок не направлено.

Таким образом, моментом начала коллективного трудового спора является 19 марта 2007 г.

Приказом генерального директора ООО «Мадок» от 19.03.2007

сформирована примирительная комиссия по рассмотрению требований работников с включением в ее состав представителей трудового коллектива и представителей администрации предприятия. Начало работы комиссии определено 28 марта 2007 г.

Согласно ч. 6 ст. 402 ТК коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Таким образом, работодатель, назначив начало работы примирительной комиссии на 28 марта 2007 г., изначально нарушил установленный законом срок для рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.

30 марта 2007 г. коллективный спор между работодателем и работниками по вопросу заключения коллективного договора по инициативе представительного органа работников был зарегистрирован Комитетом труда и социальной защиты населения Новгородской области.

В период с 28 марта по 6 апреля 2007 г. работала примирительная комиссия, но соглашения об урегулировании трудового спора достигнуто не было, 6 апреля 2007 г. между сторонами подписан протокол разногласий.

Следовательно, 6 апреля 2007 г. работа примирительной комиссии была завершена. Согласно ч. 1 ст. 403 ТК после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Сторонами коллективного спора в установленный законом срок посредник приглашен не был.

В соответствии с ч. 6 ст. 410 ТК после пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

13 апреля 2007 г. с 8 до 9 часов проведена предупредительная забастовка, извещение о которой работодателем получено 9 апреля 2007 г., т.е. с соблюдением установленного законом срока.

Поскольку предложений о выборе дальнейшей формы урегулирования коллективного трудового спора от работодателя не поступило, 24 апреля 2007 г. профкомом предложено пригласить для рассмотрения коллективного трудового спора посредника. 27 апреля 2007 г. работодателем в качестве посредника предложено ООО «Новгородтрудконсультант» без указания на конкретное лицо. На предложение профкома о совместном обращении в Комитет труда и социальной защиты населения Новгородской области за кандидатурой посредника, полученное работодателем 4 мая 2007 г., ответа не поступило. Таким образом, кандидатуру посредника стороны не согласовали.

15 мая 2007 г. Комитетом труда и социальной защиты населения

Новгородской области (Комитет) сторонам коллективного трудового спора направлено предложение приступить к рассмотрению спора с участием трудового арбитража, рекомендовав в качестве кандидатуры трудового арбитра государственного инспектора труда К. и предложив завершить работу трудового арбитража 21 мая 2007 г.

Работодатель в лице генерального директора ООО «Мадок» в ответ на указанное предложение направил в Комитет и в профком заявление с просьбой перенести переговоры по созданию трудового арбитража с участием К. на 29 мая 2007 г., сославшись на служебную поездку в Австрию с 17 по 28 мая 2007 г.

Согласно ч. 2 ст. 404 ТК трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Таким образом, работодатель в нарушение вышеприведенного требования закона выразил намерение создать трудовой арбитраж по истечении более полутора месяцев со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.

В связи с указанными нарушениями со стороны работодателя представительный орган работников ООО «Мадок» отказался заключить соглашение об обязательном выполнении решений трудового арбитража, не подписав протоколы заседания комиссии по его созданию от 28.05.2007 и 31.05.2007.

В соответствии с ч. 1 ст. 404 ТК трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Таким образом, предоставив сторонам коллективного трудового спора право принимать добровольное решение о создании трудового арбитража и об обязательности его решения, закон дал возможность каждой стороне не согласиться с обязательностью этого решения и таким образом отказаться от использования указанной процедуры разрешения коллективного трудового спора.

Как следует из п. 2.2 Устава ООО «Мадок» и объяснений представителей истца, деятельность данной организации направлена на заготовку, вывозку, разделку древесины, деревообработку, производство изделий из дерева, торговлю лесоматериалами и связанную с этим деятельность по обеспечению технологического процесса.

Таким образом, деятельность ООО «Мадок» не связана с обеспечением жизнедеятельности населения, безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Поскольку ООО «Мадок» не относится к организациям, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, то рассмотрение данного коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не является обязательным этапом примирительной процедуры.

С учетом изложенного доводы представителей истца об уклонении

представительного органа работников от рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже являются несостоятельными.

В силу ч. 2 ст. 409 ТК, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Согласно ч. 3 п. 5.7 Устава профессионального союза работников лесных отраслей РФ заседания выборных органов Профсоюза считаются правомочными при участии в них более половины членов выборного органа.

В силу ч. 5 ст. 410 ТК при невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение об объявлении забастовки, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В связи с невозможностью проведения общего собрания работников, на правомочном заседании профкома первичной профсоюзной организации ООО «Мадок» от 14.05.2007 (присутствовали восемь из девяти членов) принято решение о проведении бессрочной забастовки, начало которой назначено на 4 июня 2007 г. с 01 часа 00 минут (ночная смена).

Данное решение было утверждено путем сбора подписей 95 работников организации.

Из справки ООО «Мадок» следует, что общая численность работников в организации составляет 149 человек.

Таким образом, в поддержку решения об объявлении забастовки было собрано более половины подписей работников.

Из показаний свидетелей И., К., М., а также объяснений представителя ответчика Б. следует, что они сами ставили подписи в поддержку решения о проведении забастовки, а также занимались сбором подписей у других работников ООО «Мадок» в поддержку указанного решения. Все работники, поставившие свои подписи в списке, добровольно поддержали решение о проведении забастовки, которая началась в назначенное время.

Согласно кассовым книгам за апрель и май 2007 г., обозреваемым в судебном заседании, визуально подписи работников в ведомостях получения заработной платы совпадают с подписями этих же работников в списке в поддержку решения об объявлении забастовки.

С учетом изложенного, оснований сомневаться в подлинности подписей указанных работников у суда не имеется.

Доводы представителей истца о незаконности вышеупомянутого списка по мотивам неясности даты сбора подписей являются несостоятельными, поскольку во вводной части списка дата сбора подписей указана — 14 мая 2007 г., а некоторые работники дополнительно указывали напротив своей фамилии дату. Имеющиеся в списке даты свидетельствуют о том, что сбор подписей происходил в период с 14 по 16 мая 2007 г., т.е. задолго до начала забастовки. Действующее законодательство не устанавливает конкретного срока, в течение которого представительный орган работников вправе собирать подписи для утверждения своего решения. Важно лишь, чтобы такое решение было утверждено до начала забастовки.

Согласно ч. 8 ст. 410 ТК о начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

Постановление профкома и уведомление о начале предстоящей забастовки были направлены работодателю и получены им 24 мая 2007 г., т.е. с соблюдением установленных законом сроков предупреждения. В перечисленных документах указан перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, дата и время начала бессрочной забастовки, предполагаемое количество участников — 95 работников, орган, возглавляющий забастовку, — профсоюзный комитет ООО «Мадок», а также предложение согласовать минимум необходимых работ в период проведения забастовки с приложением его перечня.

Несмотря на то, что деятельность ООО «Мадок» не связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в период забастовки, начавшейся 4 июня 2007 г. в назначенное время, работниками был обеспечен минимум работ, препятствующих полной остановке технологического процесса, что не оспаривалось представителями истца.

На момент рассмотрения дела профком приостановил забастовку, начиная с 8 июня 2007 г., на неопределенное время по соглашению с работодателем.

В соответствии с ч. 3 ст. 413 ТК забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК.

Давая оценку собранным доказательствам в совокупности, суд считает, что представительным органом работников были соблюдены требования действующего трудового законодательства, касающиеся проведения примирительной процедуры до объявления забастовки, срока предупреждения работодателя о начале предстоящей забастовки, правомочности решения о забастовке и другие требования ТК.

При таких обстоятельствах, оснований для признания забастовки незаконной не имеется.

На основании выше изложенного и руководствуясь ст. 194—198 ГПК, суд
РЕШИЛ:

В иске ООО «Мадок» к работникам ООО «Мадок» о признании забастовки работников ООО «Мадок» незаконной отказать.