

**РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

28 июля 2016 года

г. Москва

Коптевский районный суд г. Москвы в составе председательствующего федерального судьи Родиной Т.В., при секретаре Ермиловой А.М., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Назаренко ВМ к ООО «Стек Дата Нетворк» о компенсации морального вреда в связи с ненадлежащим сокращением,

УСТАНОВИЛ:

Назаренко В.М. обратился в суд с иском к ООО «Стек Дата Нетворк» о компенсации морального вреда в связи с ненадлежащим сокращением, указывая на то, что 01 января 2012 года между сторонами был заключен трудовой договор. 17 декабря 2015 года истец получил от ответчика уведомление о прекращении трудового договора в связи с сокращением штата работников организации. 09 февраля 2016 года истец получил от ответчика уведомление о наличии вакансий, 12.02.2016 года истец направил ответчику свое согласие занять должность менеджера по продажам ключевым клиентам, однако 18.02.2016 года истцом был получен отрицательный ответ на его заявление, о согласии занять должность менеджера по продажам ключевым клиентам, и трудовой договор был расторгнут. В связи с тем, что сокращение было проведено ответчиком с нарушением законодательства РФ, так как при наличии преимущественного права на освободившуюся вакантную должность, работодатель предпочел взять стороннего кандидата, чем нарушил права истца, поэтому он просит суд взыскать дополнительную компенсацию в связи с ненадлежащим увольнением в размере пяти окладов, а именно: в сумме 517 240 руб., без учета сумм компенсаций по безработице за второй и третий месяц безработицы.

В последующем, Истец свои исковые требования уточнил, просил суд взыскать на основании ст. 151 ГК РФ моральный вред в размере 427 240 руб.

Истец Назаренко В.М. и его представитель по доверенности Валеева А.А. в судебном заседании уточненные исковые требования поддержали, настаивали на их удовлетворении, а также пояснили, что в связи с незаконным увольнением истец сильно переживал, его состояние здоровья ухудшилось, чем ему так же был причинен моральный вред.

Представитель ответчика «Стек Дата Нетворк» - Романенко А.А. в судебном заседании с иском не согласилась по доводам, изложенным в письменных возражениях, просила в иске отказать.

Заслушав мнение лиц, явившихся в судебное заседание, изучив материалы дела и представленные доказательства в их совокупности, руководствуясь положениями ст. ст. 12, 56, 57, 67, 71 ГПК РФ, суд приходит к следующему.

Как установлено в судебном заседании 01.01.2012 года между ООО «Стек Дата Нетворк» и Назаренко В.М. был заключен трудовой договор, по условиям которого истец был принят на работу к ответчику на должность директора Центра по развитию

продуктов, услуг и бизнес-процессов, с установлением должностного оклада в размере 68 956 руб. 52 коп. (60000,00-зарплата; 8965,52-налоговый вычет). На основании трудового договора издан приказ № р149 от 01.01.2012 г. о приеме Назаренко В.М. на работу, без испытательного срока.

01 марта 2013 года между сторонами заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с которым Назаренко В.М. был переведен на должность Начальника отдела бизнес-процессов и процедур, что подтверждается материалами дела. Назаренко В.М. установлен должностной оклад 90 000 руб. (без учета НДФЛ).

11.12.2015 года ООО «Стек Дата Нетворк» издан приказ № СДН-0190-15/П «О реорганизации деятельности и структуры ООО «СДН» и сокращении штата». В соответствии с данным приказом с 01 февраля 2016 года подлежала сокращению должность Начальника отдела бизнес-процессов и процедур, о чем истцу направлено уведомление о сокращении занимаемой им должности и прекращении трудового договора с 18.02.2016 года, полученное истцом 17.12.2015 года, что подтверждается материалами дела.

Судом установлено, что 09.02.2016 года истцу было направлено уведомление о наличии вакансий в ООО «Стек Дата Нетворк», в связи с чем, истец 12.02.2016 года направил свое письменное согласие занять должность менеджера по продажам ключевым клиентам с местом работы в г.Москве.

Однако, как установлено в судебном заседании, в занятии указанной вакантной должности истцу было отказано в связи с приглашением на нее другого кандидата, что подтверждается материалами дела.

18.02.2016 года трудовой договор с истцом был расторгнут на основании ст. 81, ч. 1, п. 2 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников, что подтверждается материалами дела.

В судебном заседании установлено, что все причитающиеся истцу выплаты при увольнении были произведены.

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Как установлено п.п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом в силу положений п.п. 23, 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы. При этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В силу ст. 179 Трудового кодекса РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Как установлено в судебном заседании, истец является участником ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1988 году, о чем истцом было сообщено ответчику, что подтверждается материалами дела.

Кроме того, у истца на иждивении находятся неработающая жена – Магидина Е.Ф. и несовершеннолетняя дочь – Назаренко А.В., 13.10.2000 г.р., что подтверждается материалами дела.

В силу требований п. 7 ст. 14 Закон РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-I "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство при ликвидации или реорганизации предприятия, учреждения, организации имеют граждане, указанные в пунктах 1 и 2 ч. 1 ст. 13 указанного закона.

Кроме того, судом установлено, что истец после ознакомления с уведомлением о наличии вакансий в ООО «Стек Дата Нетворк» выразил согласие занять нижестоящую должность менеджера по продажам ключевым клиентам, однако в этом истцу было неправомерно отказано, поскольку данная должность как следует из письменного ответа от 18.02.2016 г. (л.д. 26) была вакантна, но ответчик отдал предпочтение другому кандидату, а как следует из представленных в судебное заседание приказов, должность менеджера по продажам ключевым клиентам была вакантна с 25.01.2016 г.

25.01.2016 г. ООО «Стек Дата Нетворк» издан приказ № СДН-0168-16/П об исключении из штатного расписания с 05.02.2016 г. должности менеджера по продажам ключевым клиентам.

Приказом от 05.02.2016 г. № СДН-0173-16/П отменен приказ № СДН-0168-16/П от 25.01.2016 г. и должность менеджера по продажам ключевым клиентам в количестве одна штатная единица оставлена в штатном расписании.

Истцу об этом стало известно 09.02.2016 г., 12.02.2016 г. он выразил письменное согласие на занятие указанной должности, однако приказом от 11.02.2016 г. на данную должность был принят сторонний специалист.

Данные противоречия суд расценивает как нарушение прав истца при его увольнении на основании ст. 81, ч. 1, п. 2 Трудового кодекса РФ, а именно: нарушение ответчиком ст. 179 Трудового кодекса РФ.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса 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.

При определении размера компенсации морального вреда, суд учитывает положения ст. 151 Гражданского кодекса РФ, а также степень вины ответчика, степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями истца, иные заслуживающие внимание обстоятельства, в том числе степень вины работодателя. В связи с чем, суд считает правильным установить размер компенсации морального вреда, причиненного истцу, в сумме 10 000,00 руб., так как данная сумма является обоснованной и соразмерной характеру причиненных истцу неудобств, в связи с нарушением ответчиком своих обязательств, вытекающих из договора об оказании услуг.

При таких обстоятельствах, оценивая собранные доказательства в их совокупности, исходя из конкретных обстоятельств дела, суд считает, что требования компенсации морального вреда подлежат частичному удовлетворению.

Судом установлено, что на дату рассмотрения дела в суде, истец трудоустроен в ООО «МедиаДата», иных требований, кроме компенсации морального вреда в связи с ненадлежащим сокращением, истцом заявлено не было.

В соответствии со ст. 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика в доход государства подлежит взысканию госпошлина, от уплаты которой освобожден истец, определяемая по правилам ст. 333.19 ч. 1 п. 1 и п. 3 Налогового кодекса Российской Федерации от суммы удовлетворенных требований.

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

Р Е Ш И Л :

Исковые требования Назаренко ВМ к ООО «Стек Дата Нетворк» о компенсации морального вреда в связи с ненадлежащим сокращением, – удовлетворить частично.

Взыскать с ООО «Стек Дата Нетворк» в пользу Назаренко ВМ компенсацию в размере 10 000 рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований – отказать.

Взыскать с ООО «Стек Дата Нетворк» госпошлину в бюджет города Москвы в размере 400 рублей 00 копеек.

Решение может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке в Московский городской суд через Коптевский районный суд г. Москвы в течение месяца со дня вынесения решения в окончательной форме.

Судья

Т.В. Родина