

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД  
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ  
от 16 января 2018 г. по делу N 33-1326/2018

Судья Романова С.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе: председательствующего Климовой С.В., и судей Лобовой Л.В., Пильгановой В.М., при секретаре С., с участием прокурора Вдовичева Ю.В. рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Лобовой Л.В., гражданское дело по апелляционной жалобе М.А., апелляционному представлению Гагаринского межрайонного прокурора на решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 28 июня 2017 года, которым постановлено: В удовлетворении исковых требований М.А. к ОАО «МИСК» о признании приказа о расторжении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказать.

установила:

Истец М.А. обратился в суд иском к ответчику ООО «МИСК» о признании приказа N \*\*\* от \*\*\* о расторжении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований истец ссылался на то, что в период с 24.11.2009 г. по 31.03.2017 г. работал в должности руководителя отдела договоров, 01.04.2014 г. переведен в договорной департамент на должность заместителя руководителя департамента с установлением заработной платы в размере 110 000 рублей, 17.01.2017 г. уведомлен о том, что в соответствии с приказом от 16.01.2017 г. генерального директора N \*\*\* «Об утверждении и введении в действие Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников» с 01.04.2017 г. подлежали изменению условия оплаты труда, размер должностного оклада до 92 000 руб. без учета премий и стимулирующих выплат. Увольнение считает незаконным, поскольку оно не связано с изменением организационных или технологических условий труда, работодателем безосновательно и в одностороннем порядке принято решение об изменении условий трудового договора в части оплаты труда, от продолжения работы на согласованных ранее с работодателем условиях не отказывался, кроме того, ему не были предложены вакантные должности, соответствующие его квалификации, значительное изменение объема должностных обязанностей соответствующим изменением в сторону уменьшения размера оклада с 110 000 руб. до 92 000 руб. свидетельствует о том, что прежняя его трудовая функция не сохранилась. Неправомерными действиями ответчика истцу причинен моральный вред. В судебном заседании истец, его представитель по доверенности М.Р. заявленные требования поддержали. Представитель ответчика по доверенности И. в судебное заседание явилась, исковые требования не признала по доводам письменных возражений. Судом постановлено указанное выше решение, которое по доводам апелляционной жалобы просит отменить М.А., прокурор по доводам апелляционного представления. Судебная коллегия, изучив материалы дела, заслушав истца М.А., его представителя К., представителя ответчика по доверенности И., заключение прокурора, полагавшего решение суда подлежащим отмене, приходит к выводу об отмене решения суда и принятии нового решения об удовлетворении требований истца. В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 г. N 23 «О судебном решении» решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению. Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в

доказывании (статьи 55, 59 — 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В соответствии со статьей 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие основания для отмены решения суда имеются.

Как следует из материалов дела и установлено судом, М.А. состоял в трудовых отношениях с ООО «МИСК» на условиях трудового договора от \*\*\* в должности руководителя отдела договоров с установлением заработной платы в размере 77 000 руб.

В соответствии с дополнительным соглашением от \*\* к трудовому договору М.А. переведен на должность заместителя руководителя департамента в договорном департаменте, с установлением заработной платы в размере 110 000 руб.

18 января 2017 г. истец уведомлен о том, что в соответствии с приказом ОАО «МИСК» от \*\*\* N 1601/02уп «Об утверждении и введении в действие Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «МИСК» с \*\*\* вводится новая система оплаты труда работников, в связи с введением новой системы оплаты труда условия трудового договора с \*\*\* меняются, ежемесячная заработная плата будет состоять (без учета премий и стимулирующих выплат) из должностного оклада в размере 92 000 руб. в месяц. Истцу разъяснено, что в случае отказа от продолжения работы на новых условиях и внесения в ранее заключенный трудовой договор соответствующих изменений, работнику подлежит увольнению в порядке, предусмотренном п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства. С Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «МИСК», вводимом с 01 апреля 2017 г., истец был ознакомлен. Истец также уведомлен об отсутствии вакантных должностей. Истец выразил свое несогласие на продолжение работы, о чем произвел соответствующую запись в уведомлении.

24 марта 2017 года истец уведомлен об отсутствии вакансий, которые могли бы быть ему предложены в случае отказа работать на новых условиях. Истец в уведомлении указал, что готов работать на прежних условиях, предусмотренных трудовым договором.

В соответствии с приказом N \*\* от \*\* трудовой договор между сторонами расторгнут по основаниям, предусмотренным п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. С приказом истец ознакомлен, расписаться в приказе отказался, о чем работодателем составлен акт. С истцом произведен окончательный расчет при увольнении.

Из материалов дела следует, что решение о проведении организационных мероприятий принято Обществом на основании заключения Ревизионной комиссии ОАО «МИСК», которой была проведена проверка финансово-хозяйственной деятельности Общества по итогам деятельности с 01 января 2016 г. по 20 декабря 2016 г., а также анализ эффективности работы предприятия за период с 01 января 2014 г. по 20 декабря 2016 г., по результатам которой составлено заключение от 22 декабря 2016 г. В ходе проверки установлено снижение среднемесячной выработки в 2015 и 2016 гг. на 49,0% и 020,8% к базовому году, несоответствие соотношений показателей выработки и заработной платы росту выручки от реализации работ, услуг, выполненных собственными силами, что свидетельствует о снижении эффективности работы Общества в целом, в том числе, персонала. В период с 2014 г. по 20 декабря 2016 г. наблюдается ухудшение ситуации по выполнению плана объектов. Комиссией отмечено, что для ввода объектов существуют препятствия объективного характера, однако, от ответственности, оперативности и профессионализма сотрудников в большой степени зависит преодоление возникших проблем. Личная заинтересованность сотрудников в конечном результате могла бы способствовать эффективности работы персонала и повышению показателя «Своевременный ввод объектов». Также проведен анализ своевременного прихода сотрудников Общества на работу из данных, полученных из системы контроля и управления доступом в здание Общества. За период с 01 июля 2016 г. по 20 декабря 2016 г. выявлено 1767 опозданий более чем на 15 минут. В обществе отсутствует возможность материального стимулирования работников в качественном исполнении работниками трудовых обязанностей.

Учитывая уменьшение эффективности работы Общества, длившейся в уменьшении среднемесячной выработки, росте убытков, вызванных административными штрафами за различные нарушения на производстве и в снижении трудовой дисциплины при

одновременном увеличении количественного состава работников и росте фонда оплаты труда и среднемесячной заработной платы, ревизионной комиссией даны рекомендации единоличному исполнительному органу Общества генеральному директору по финансовому оздоровлению Общества, в том числе по улучшению трудовой дисциплины.

На основании указанного заключения издан приказ N \*\*\* от \*\*\* «О проведении организационных мероприятий и изменении системы труда работников ОАО «МИСК». В соответствии с данным приказом в целях повышения экономической эффективности деятельности ОАО «МИСК», снижения условно-постоянных производственных издержек, разработана новая организационная структура, исключая, в частности, из структуры Общества финансовый департамент, департамент по работе с кредитными организациями, департамент сопровождения 1С. Для выполнения функций указанных подразделений в целях совершенствования системы оплаты и мотивации труда работников, повышения эффективности использования профессиональных навыков и личностных способностей экономии средств и повышения эффективности работы Общества заключен договор аутсорсинга, по которому услуги по ведению финансовой деятельности предприятия оказываются Обществу другим предприятием. Также упразднено управление внутреннего аудита и департамент финансово-экономического анализа и контроля.

В соответствии с приказом N -\*\*\* от \*\*\* в Обществе введена новая организационная структура, разработано новое положение об оплате труда и материальном стимулировании работников, предусматривающее оценку уровня персональной эффективности работника и выплату премии с учетом применения к работникам мер дисциплинарной и иной ответственности. 16 января 2017 года приказом N \*\*\* «Об утверждении и введении в действие Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «МИСК» утверждено и введено с 01 апреля 2017 г. в действие Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «МИСК», также отменено положение об оплате труда, действовавшее с 2009 года.

Введенным Положением предусмотрена выплата работникам премии за безупречное качественное исполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, своевременное и качественное ведение документооборота, отсутствие нарушений трудового законодательства, дисциплинарных взысканий, нарушений требований по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе отсутствие опозданий на работу.

Положением также предусмотрена возможность установления персональной надбавки, выплаты премии по итогам года, премии за выполнение особо-важного задания, единовременных выплат в связи с юбилеями, материальная помощь работникам предприятия и другие гарантии для работников ОАО «МИСК».

Отказывая в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, суд первой инстанции исходил из того, что изменение условий трудового договора было обусловлено, в том числе, организационными изменениями у ответчика, указал, на то, что истец отказался от продолжения работы в новых условиях. Судебная коллегия не может согласиться с данными выводами суда, поскольку они основаны на неправильном применении норм права.

Действительно, реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя.

В соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в случае когда по причинам, связанным с изменением, в том числе организационных условий труда (структурная реорганизация производства), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Из приведенных норм права следует, что обязательными условиями увольнения по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдении работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее чем за два месяца).

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение, определенных сторонами условий трудового договора, явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств, прекращение трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ не может быть признано законным.

В данном случае, доказательств наличия причин, влекущих изменение организационных или технологических условий труда, ответчиком в нарушение требований ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, представлено не было.

Введения новой системы оплаты труда, тяжелая финансовая ситуация в Обществе, не могут быть расценены как изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства).

Указанные в уведомлении обстоятельства, по смыслу действующего законодательства, не могут являться основанием для изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе для уменьшения размера заработной платы работника.

При применении работодателем положений ст. 74 Трудового кодекса РФ запрещается изменение трудовой функции работника, содержание которой определяется в соответствии с ч. 1 ст. 57 Трудового кодекса РФ. Значительное, как указывалось выше, изменение в сторону уменьшения размера оклада — с 110 000 руб. до 92 000 руб. безусловно не свидетельствует о том, что прежняя трудовая функция истца не сохранилась.

Исключение из штатного расписания некоторых должностей, свидетельствует о сокращении штата, но не об изменении существенных условий трудового договора при сохранении должности истца в штатном расписании.

Каких-либо иных обстоятельств, свидетельствующих о наличии у ответчика оснований, предусмотренных положениями ст. 74 ТК РФ, в том числе и структурной реорганизации производства, со стороны ответчика не приведено, доказательств наличия таких обстоятельств не представлено.

С учетом изложенного, увольнение М.А. по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть признано законным.

При изложенных обстоятельствах, решение суда об отказе в удовлетворении исковых

требований о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и, как следствие, взыскании заработка за период вынужденного прогула, надлежит отменить, приняв в данной части новое решение об удовлетворении данных исковых требований. Определяя размер заработка за период вынужденного прогула, подлежащего взысканию с ответчика в пользу истца, судебная коллегия исходит из справки о размере среднего дневного заработка, представленного со стороны ответчика и не оспариваемого истцом, составляющего 5405,38 руб., периода вынужденного прогула — с 01 апреля 2017 г. по 12 января 2018 г., включительно. Таким образом, с ответчика в пользу истца надлежит взыскать заработок за период вынужденного прогула в размере 1 005 400,68 руб. (5405,38 x 196 дн. — 54053,80 (выходное пособие, выплаченное при увольнении)).

Поскольку в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение трудовых прав истца, в соответствии с требованиями ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, решение суда в части отказа в удовлетворении исковых требований также надлежит отменить, взыскав с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда.

Определяя размер компенсации морального вреда, подлежащий взысканию с ответчика в пользу истца, судебная коллегия учитывает конкретные обстоятельства дела, степень нарушения трудовых прав истца, требования разумности и справедливости, и приходит к выводу о взыскании с ОАО «МИСК» в пользу М.А. компенсации морального вреда в размере 3 000 руб., полагая заявленную истцом ко взысканию сумму данной компенсации в 100 000 руб. явно завышенной.

В силу положений ст. 98 ГПК РФ, ст. 333.19 НК РФ с ответчика надлежит взыскать государственную пошлину в доход бюджета г. Москвы в размере 13 527 руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 327, 327.1, 328, 329, 330 ГПК РФ судебная коллегия

определила:

Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 28 июня 2017 года отменить, принять по делу новое решение.

Признать незаконным приказ от 20 марта 2017 г. N 2003/1-лс о расторжении трудового договора с М.А. по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Восстановить М.А. на работе в ОАО «Московская Инженерно-Строительная Компания».

Взыскать с ОАО «Московская Инженерно-Строительная Компания» в пользу М.А. заработную плату за период вынужденного прогула в размере 1 005 400 руб. 68 коп., компенсацию морального вреда в размере 3 000 рублей.

Взыскать с ОАО «Московская Инженерно-Строительная компания» государственную пошлину в бюджет города Москвы в размере 13 527 руб.