



МОСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 29 августа 2016 г. по делу N 33-22594/2016

Судья Зубова И.Э.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда в составе:

председательствующего судьи Немовой Т.А.,

судей Мертехина М.В., Цуркан Л.С.,

при секретаре К.,

рассмотрев в открытом судебном заседании 29 августа 2016 года апелляционную жалобу Н. на решение Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 22 апреля 2016 года по делу по иску Н. к Муниципальному казенному учреждению "Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района Московской области" о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, среднего заработка за время вынужденного прогула,

заслушав доклад судьи Цуркан Л.С.,

объяснения истца, представителя ответчика,

заключение помощника Московского областного прокурора Сафоновой О.С., полагавшей оставить решение суда без изменения,

установила:

Н. обратилась в суд с иском к Муниципальному казенному учреждению "Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района Московской области" о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, среднего заработка за время вынужденного прогула.

Свои требования мотивировала тем, что распоряжением от 03.04.2012 года N 2-16/12-лс она была принята на муниципальную службу в Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад и назначена на должность начальника отдела по работе с населением. Распоряжением от 19.03.2013 N 2-22/13-лс истец 20.03.2013 года была переведена на должность начальника организационно-финансового отдела Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад.

14.03.2016 года трудовой договор с Н. был расторгнут на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением штата.

Считает свое увольнение по сокращению штатов незаконным, полагая, что работодателем нарушен установленный трудовым законодательством порядок увольнения, а именно не соблюдены требования статей 180, 179 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку ей не были предложены другие имеющиеся в Совете депутатов городского поселения Сергиев

Посад вакантные должности, соответствующие ее квалификации. Новая структура создавалась без учета ее образования и опыта работы, а также наличия у нее преимущественного права на оставление на работе, так как она является одинокой матерью воспитывающей двоих несовершеннолетних детей. Кроме того, назначение на должности по новому штатному расписанию производилось без проведения конкурса, что предусмотрено "Положением о порядке проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления городского поселения Сергиев Посад".

В результате незаконных действий ответчика ей был причинен моральный вред. В связи с психоэмоциональным напряжением значительно ухудшилось ее состояние здоровья, обострилось имеющееся у нее хроническое заболевание, что повлекло за собой обращение в медицинское учреждение.

Просила восстановить ее с 14.03.2016 года на работе в МКУ Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад в должности начальника организационно-финансового отдела, взыскать с ответчика в ее пользу компенсацию морального вреда в размере 30000 руб. и средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе в размере 72782 руб.

Представитель ответчика искивые требования не признал.

Решением Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 22 апреля 2016 года в удовлетворении искивых требованиях было отказано.

Не согласившись с вынесенным решением, Н. обратилась с апелляционной жалобой, в которой просит решение суда отменить, постановить по делу новое решение об удовлетворении искивых требований.

Проверив материалы дела, заслушав объяснения лиц, участвующих в деле, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда.

Как установлено судом первой инстанции при рассмотрении настоящего дела, Н. распоряжением от 03.04.2012 года N 2-16/12-лс была 03.04.2012 года была принята на муниципальную службу в Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад и назначена на должность начальника отдела по работе с населением.

Распоряжением от 19.03.2013 года N 2-22/13-лс она 20.03.2013 года была переведена на должность начальника организационно-финансового отдела Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад.

Распоряжением Председателя Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад от 14.03.2016 года N 3-07/16-лс действие трудового договора от 03.04.2012 года N 02 было прекращено, Н. была уволена 14.03.2016 года на основании [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ. С данным распоряжением она была ознакомлена.

Разрешая спор и постановляя по делу решение об отказе в удовлетворении искивых требований, суд первой инстанции, исходил из того, что порядок увольнения истца в связи с сокращением штата работников организации, установленный [ч. 3 ст. 81](#), [ст. 180](#) Трудового кодекса РФ, ответчиком был соблюден.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда, исходя из следующего.

Согласно [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 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 решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Расторжение трудового договора с работником по [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе ([ст. 179](#) Трудового кодекса РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении ([ч. 2 ст. 180](#) Трудового кодекса РФ).

В соответствии со [ст. ст. 81, 179, 180](#) Трудового кодекса РФ принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации является прерогативой работодателя, равно как и право расторгнуть договор с работником в связи с сокращением численности или штата организации при условии соблюдения требований и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

Согласно [п. 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дел о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Исходя из [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.

По смыслу [ч. 1 ст. 179](#) Трудового кодекса РФ преимущественное право на оставление на работе не учитывается работодателем, если у него нет должностей, аналогичных сокращаемой. Сравнивать квалификацию и производительность работников можно только по сходным (одинаковым) должностям.

В силу **ст. 180** Трудового кодекса РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с **ч. 3 ст. 81** настоящего Кодекса.

В соответствии со ст. 32 Устава городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района Московской области Председатель Совета депутатов руководит МКУ Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад, исполняет полномочия представителя нанимателя в отношении сотрудников этого учреждения.

Как усматривается из материалов дела, основанием для проведения в МКУ Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад организационно-штатных мероприятий и последующего увольнения Н. послужило Решение Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад от 17.09.2015 года N 3-31/214-ГС "Об утверждении структуры муниципального казенного учреждения Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района Московской области".

Данным Решением была утверждена структура МКУ Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад, предусматривающая две муниципальных должности (Председатель Совета депутатов и Заместитель Председателя Совета депутатов), а также два отдела (отдел по обеспечению деятельности депутатов и финансово-правовой отдел) с общей численностью 6 штатных единиц. Кроме того, признано утратившим силу Решение Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района Московской области от 16.10.2014 года N 3-18/121-ГС.

Решение Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад от 17.09.2015 года N 3-31/214-ГС "Об утверждении структуры муниципального казенного учреждения Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района Московской области" было принято в соответствии с Уставом городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района Московской области, Регламентом Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района Московской области.

Указанное решение в установленном порядке не оспаривалось и не отменялось, недействительным не признано.

Согласно штатному расписанию, утвержденному Распоряжением Председателя Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад от 21.10.2014 года N 3-74/14-лс в МКУ Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад, было предусмотрено 8 должностей и 14 штатных единиц, в том числе в организационно-финансовом отделе - 4 должности и 6 штатных единиц, из них одна единица начальника отдела, также предусмотрены две муниципальных должности - Председатель Совета депутатов и Заместитель Председателя Совета депутатов.

В соответствии с принятым коллегиальным органом Решением от 17.09.2015 года Председателем Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад были изданы распоряжения: N 3-75/15-лс "О проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению численности и штата работников"; N 3-76/15-лс "Об утверждении нового штатного расписания".

В новом штатном расписании, утвержденном Распоряжением от 21.09.2015 N 3-76/15-лс, предусмотрено 6 штатных единиц (не включая две муниципальных должности), при этом отсутствуют, как должность начальника организационно - финансового отдела, так и сам отдел, т.е. полностью ликвидирован организационно-финансовый отдел, в котором работала истица, сокращены 4 должности и 6 штатных единиц.

При таких обстоятельствах, суд обоснованно пришел к выводу, что факт сокращения штата работников в МКУ Совет депутатов городского поселения Сергиев Посад в 2015 году действительно имел место.

Из материалов дела также усматривается, что в период с 18.09.2015 года по 01.01.2016 года Н. была нетрудоспособна, что подтверждается листками нетрудоспособности.

О предстоящем увольнении по сокращению штата Н. была уведомлена 11.01.2016 года уведомлением, подписанным 22.09.2015 года Председателем Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад.

Как следует из объяснений истца, об изменении структуры и предстоящем сокращении ее должности ей было известно с сентября 2015 года.

Учитывая, что занимаемая истицей должность начальника организационно-финансового отдела была единственной, то оснований для применения [статьи 179](#) Трудового кодекса РФ о преимущественном праве на оставление на работе, у работодателя не имелось.

По смыслу действующего трудового законодательства преимущественное право на оставление на работе исследуется работодателем, если подлежит сокращению одна из одинаковых должностей определенного структурного подразделения, то есть между работниками, занимающими одинаковые должности, часть из которых подлежит сокращению, поскольку степень производительности труда и квалификации работников возможно сравнить, лишь оценив выполнение ими одинаковых трудовых функций.

На момент вручения Н. уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, а также на день увольнения истицы вакантные должности отсутствовали.

Данное обстоятельство подтверждается штатным расписанием, утвержденным Распоряжением Председателя Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад от 21.09.2015 года N 3-76/15-лс (л.д. 32), а также выпиской из книги регистрации Распоряжений Председателя Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад по личному составу.

Довод Н. о том, что она является одинокой матерью, поскольку одна воспитывает двоих несовершеннолетних детей после расторжения брака, и расторжение с ней трудового договора по инициативе работодателя не допускается, суд правильно не принял во внимание, поскольку он основан на неверном толковании истицей положений [ст. 261](#) ТК РФ и [абзаца 2 п. 28](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних".

Согласно [ст. 261](#) Трудового кодекса РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до

трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

В соответствии с [абзацем 2 п. 28](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов.

Н. к категории лиц, с которыми не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя, перечисленных в [ст. 261](#) Трудового кодекса РФ, не относится.

Также у суда отсутствовали основания для отнесения истицы к одиноким матерям в соответствии с положениями [абзаца 2 пункта 28](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", поскольку она не является единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей в соответствии с семейным и иным законодательством. Как следует из объяснений истца она воспитывает двоих детей одна после расторжения брака, с отца детей взысканы алименты, однако по их уплате имеется задолженность.

Вместе с тем, доказательств, подтверждающих обращение истца в службу судебных приставов, сведения о наличии задолженности, ее характере, истцом представлено не было.

В соответствии с п. 1.3. муниципального правового акта 57/2007-МЗ "Положение о порядке проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления городского поселения Сергиев Посад", принятого Решением Совета депутатов городского поселения Сергиев Посад, конкурс объявляется председателем Конкурсной комиссии по представлению руководителя соответствующего органа местного самоуправления при наличии вакантной должности муниципальной службы в этом органе местного самоуправления городского поселения Сергиев Посад, замещение которой в соответствии с действующим законодательством производится на конкурсной основе, и отсутствии резерва муниципальных служащих на замещение соответствующей вакантной должности.

Мнение истца о необходимости проведения конкурса при наличии вакансий является ошибочным, опровергается представленными ответчиками документами, подтверждающими отсутствие вакансий.

Поскольку судом установлено, что увольнение Н. с занимаемой должности начальника организационно-финансового отдела произведено ответчиком с соблюдением процедуры, предусмотренной трудовым законодательством, законных оснований для восстановления истца в указанной должности не имеется.

Доводы истца о том, что ей не была предложена должность начальника финансово-правового отдела, несостоятельны, поскольку, как следует из представленного диплома, Н. имеет высшее образование по специальности "Журналист", высшего юридического либо финансового образования не имеет, что необходимо для занятия данной должности согласно должностной инструкции.

Таким образом, судом первой инстанции правильно установлены обстоятельства, имеющие значение для разрешения дела, применен закон, подлежащий применению по спорным правоотношениям, в соответствии со [ст. 67](#) ГПК РФ представленным сторонами доказательствам дана надлежащая оценка.

Правовых оснований, которые бы в силу закона могли повлечь отмену решения суда, апелляционная жалоба не содержит.

Руководствуясь [ст. 328](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 22 апреля 2016 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Н. - без удовлетворения.
