**РЕШЕНИЕ**

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
  
ноября 2019 года  
  
г.Пушкино Московская область  
  
Пушкинский городской суд Московской области   
  
в составе:  
  
председательствующего судьи ФИО.,  
  
с участием прокурора ФИО  
  
Представитель Р.Д.,  
  
при секретаре Савченкове-ФИО  
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Слесарева к МУП «Пушкинский «Водоканал», МУП ЩМР «Межрайонный Щелковский Водоканал» о **признании увольнения**, решения комиссии **незаконными**, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, 

**УСТАНОВИЛ:**

Истец Слесарев М.В., с учетом уточнения исковых требований в порядке ст. [39 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-4_1/statia-39/), обратился в суд с иском к ответчикам МУП «Пушкинский «Водоканал», МУП ЩМР «Межрайонный Щелковский Водоканал» о **признании увольнения**, решения Комиссии по сокращению численности и штата работников МУП «Пушкинский «Водоканал» от 30.01.2017г. **незаконными**, восстановлении в должности начальника канализационного хозяйства МУП «Пушкинский «Водоканал» с <дата>, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 23.05.2017г. по 28.09.2017г. в размере 249 308 руб., компенсации морального вреда 50 000 руб., мотивируя свои требования тем, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком МУП «Пушкинский «Водоканал» с 2003 года; с 2010 года на основании трудового договора с МУП «Пушкинский «Водоканал» истец работал в должности начальника канализационного хозяйства, приказом от <дата> был **уволен**по пункту 2 части 1 статьи [81](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Истец полагает свое **увольнение незаконным**, так как нарушены его права при **увольнении**, что послужило основанием для обращения в суд.   
  
В судебном заседании истец Слесарев М.В. и представитель исковые требования в уточненной редакции поддержали по доводам, изложенным в иске и дополнениях к иску, просили удовлетворить иск в полном объеме.  
  
Представитель ответчика МУП «Пушкинский «Водоканал» по доверенности ФИО в судебном заседании иск не **признал**, просил отказать в удовлетворении исковых требований, ссылаясь на их необоснованность, указав, что нарушений требований Трудового кодекса РФ при **увольнении**истца не было допущено.  
  
Представитель ответчика МУП ЩМР «Межрайонный Щелковский Водоканал» в судебное заседание не явился, направили отзыв, в котором исковые требования просил оставить без удовлетворения, ссылаясь на то, что МУП ЩМР «Межрайонный Щелковский Водоканал» является ненадлежащим ответчиком по данному спору, поскольку никаких локальных актов в отношении истца не издавали; по существу требований также просили отказать.  
  
Третье лицо ФИО. в судебное заседание не явился, о дате и времени слушания дела извещен.  
  
Старший помощник Пушкинского городского прокурора ФИО. в судебном заседании полагала исковые требования подлежат частичному удовлетворению, указала на обоснованность иска в части восстановления истца на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, при рассмотрении требований истца в части взыскания компенсации морального вреда просила учесть сложившуюся судебную практику, оставшиеся заявленные требования полагала необоснованными.   
  
Суд, выслушав лиц, участвующих в деле, заключение прокурора, исследовав материалы дела, находит иск подлежащим удовлетворению частично по следующим основаниям.  
  
Согласно статье [22 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-2/statia-22/) работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.  
  
В соответствии с пунктом 2 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/), трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.  
  
**Увольнение**по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.  
  
Согласно статье [179 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-179/) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.  
  
В силу статьи [180 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/), при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 настоящего Кодекса.  
  
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**.

Согласно пункта 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от <дата> "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дела 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.  
  
В соответствии с пунктом 29 названного Постановления, в соответствии с частью 3 статьи 81 Кодекса **увольнение**работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.  
  
При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части 1 статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья [179 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-179/)) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем **увольнении**(часть 2 статьи [180 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/)).  
  
Таким образом, из смысла приведенных выше норм действующего трудового законодательства следует, что право определять численность и штат работников принадлежит работодателю.  
  
Вместе с тем, 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 (подбор, расстановка, **увольнение**персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи [37 Конституции](https://sudact.ru/law/konstitutsiia/#IOoyCCMDf6VT) 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, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/)) при условии соблюдения закрепленного ТК РФ порядка **увольнения**и гарантий, направленных против произвольного **увольнения**: преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией; одновременно с предупреждением о предстоящем **увольнении**, осуществляемым работодателем в письменной форме не менее чем за два месяца до **увольнения**, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (вакантная должность), причем перевод на эту работу возможен лишь с письменного согласия работника (часть 1 статьи [179](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-179/), части 1 и [2](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-1/statia-2/) статьи [180](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/), часть 3 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/)).  
  
При этом работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у работодателя в данной местности работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.  
  
В соответствии со ст. [394](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/) Трудового кодекса РФ в случае **признания увольнения незаконным**работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор. При этом одновременно принимается решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.  
  
В силу ст. [139](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-139/) Трудового кодекса Российской Федерации для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы 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. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.  
  
Согласно п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от <дата> N 922, средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате. Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Судом установлено, что стороны состояли в трудовых отношениях.   
  
Согласно копии трудовой книжки приказом от 21.01.2003г. Слесарев М.В. был принят на должность мастера канализационно-водопроводных систем МП «Водоканал» <адрес>; 31.05.2005г. **уволен**в порядке перевода в ООО «Ориент Профит» с согласия работника; 01.06.2005г. принят в ООО «Ориент Профит» на должность мастера по эксплуатации канализационных сетей в порядке перевода из МУП «Водоканал»; 31.08.2007г. **уволен**в порядке перевода в МУП «Пушкинский «Водоканал»; 01.09.2007г. Слесарев М.В. принят МУП «Пушкинский «Водоканал» на должность мастера по эксплуатации канализационных сетей в порядке перевода из ООО «Ориент Профит»; 12.05.2009г. переведен на должность начальника канализационного хозяйства.   
  
Согласно Приказу МУП «Пушкинский «Водоканал» № от 20.01.2017г. «О сокращении численности и штата работников предприятия» с целью повышения эффективности работы предприятия, совершенствования организационной структуры и рационального использования финансовых средств, внесены в штатное расписание изменения, выведены из штатного расписания подразделения предприятия: канализационное хозяйство и водопроводные сети, выведены из штатного расписания должности: главный инженер, начальник канализационного хозяйства, начальник водопроводных сетей, начальник лаборатории сточных вод, старший механик гаража, инженер-инспектор инспекторского отдела – 3 единицы; введено в штатное расписание подразделение: участок водопроводных и канализационных сетей; введены в штатный состав отдела главного механика: штатный состав канализационных насосных станций, штатный состав канализационной станции № следующие должности: начальник КНС-1 единица, начальник КНС № единица, слесарь – ремонтник КНС – 7 единиц, водитель автомобиля (КНС) – 2 единицы, электрогазосварщик (КНС) – 1 единица; штатный состав лаборатории сточных вод введен в штатный состав очистных сооружений <адрес>; изменения подлежат введению в действие с 15.04.2017г.   
  
23.01.2017г. Приказом МУП «Пушкинский «Водоканал» № создана комиссия для работы по сокращению численности и штата работников предприятия для определения преимущественного права оставления на работе работников, подлежащих **увольнению**.  
  
Согласно Протоколу комиссии МУП «Пушкинский «Водоканал» № от 30.01.2017г. по результатам рассмотрения вопроса о сокращении численности штата и работников МУП «Пушкинский «Водоканал» при равной квалификации Слесарева М.В., ФИО., ФИО. предложен перевод на должность начальника участка водопроводных и канализационных сетей ФИО  
01.02.2017г. МУП «Пушкинский «Водоканал» уведомил Профсоюзный комитет МУП «Пушкинский «Водоканал» о принятом 20.01.2017г. решении о проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников МУП «Пушкинский «Водоканал», также ГУ МО Пушкинский центр занятости.  
  
Согласно Приказу МУП «Пушкинский «Водоканал» № от 13.02.2017г. в связи с нетрудоспособностью начальника канализационного хозяйства Слесарева М.В. и механика ФИО и невозможностью уведомления работников об **увольнении**в связи с сокращением занимаемых ими должностей в сроки, определенные трудовым законодательством, в Приказ от 20.01.2017г. внесены изменения: «пункт 6 дополнить абзацем следующего содержания: 2) должности начальника канализационного хозяйства и механика гаража вывести из штатного расписания на следующий день после **увольнения**сотрудников, занимающих эти должности (Слесарева М.В. и Кузьмина А.А.), предупредив их об этом не менее чем за два месяца до **увольнения**(ч.2 ст.[180 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vii/glava-27/statia-180/)).  
  
Согласно Акту МУП «Пушкинский «Водоканал» от 27.02.2017г. Слесарев М.В. от ознакомления и получения Приказов № от 20.01.2017г., № от 13.02.2017г., Уведомления № от 27.02.2017г. «о предстоящем **увольнении**в связи с сокращением численности и штата работников предприятия» отказался, мотивируя **незаконными**действиями со стороны руководства предприятия.  
  
Законность указанного Приказа оспаривалась истцом в судебном порядке, решением Пушкинского городского суда от <дата> Слесареву М.В. отказано в удовлетворении иска к МУП «Пушкинский «Водоканал» о **признании**приказов **незаконными**, компенсации морального вреда; к моменту рассмотрения настоящего спора указанное судебное решение не вступило в законную силу, обжаловано в апелляционном порядке.  
  
Истцу были предложены вакантные должности, согласие на занятие которых истец не высказал.  
  
Приказом № от <дата> истец был **уволен**с занимаемой должности по пункту 2 статьи [81 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-13/statia-81/) в связи с сокращением численности или штата работников, с приказом истец ознакомлен дата в день **увольнения**.  
  
Изложенные обстоятельства подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.  
  
Законность **увольнения**оспаривается истцом.   
  
Разрешая спор суд, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со статьей [67 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-67/), и с учетом требований закона, приходит к выводу о наличии оснований для частичного удовлетворения иска.  
  
Материалами дела подтверждено, что работодатель, в нарушение указанных норм трудового законодательства, не принял мер к трудоустройству истца, поскольку при **увольнении**не предложил имеющиеся у него все вакантные должности, соответствующие его квалификации.

В частности, согласно штатному расписанию, на момент вручения истцу уведомления о предстоящем **увольнении**было множество не предложенных истцу вакантных должностей, в частности – слесарь-ремонтник котельной СОС – 4 вакансии, машинист бульдозера и др.  
  
Кроме того, истцу не предлагались указанные должности, имеющиеся в штатном расписании и по состоянию на дату **увольнения**.  
  
Доказательств в опровержение вышеназванных обстоятельств ответчиком представлено не было.  
  
При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что **увольнение**истца произведено ответчиком МУП «Пушкинский «Водоканал» с нарушением порядка **увольнения**, в связи с чем он, в соответствии с частью 1 статьи [394 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-394/), должен быть восстановлен на работе в прежней должности и в его пользу подлежит взысканию с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула за период с <дата> по <дата> в размере 249 308 руб.   
  
Расчет утраченного заработка произведен судом на основании представленных расчетных листов и справок по форме 2-НДФЛ, исходя из того, что среднемесячный доход истца за 12 календарных месяцев, предшествующих дате **увольнения**составляет 59 360 руб.  
  
Доказательств, опровергающих выводы суда, ответчиком не представлено; расчет среднего заработка, представленный истцом ответчиком не оспаривался, так же как и доводы истца о не выплате указанных денежных средств.   
  
При этом, суд не находит оснований для удовлетворения требований истца к ответчику МУП ЩМР «Межрайонный Щелковский Водоканал», поскольку в материалах дела отсутствуют доказательства того, что данный ответчик принимал в отношении истца какие-либо локальные акты, ущемляющие права Слесарева М.В.   
  
Также удовлетворению не подлежат требования истца о **признании**решения Комиссии по сокращению численности и штата работников МУП «Пушкинский «Водоканал» от 30.01.2017г. **незаконными**, поскольку доказательств о допущении ответчиком каких-либо нарушений при принятии оспариваемого решения не установлено, в данном случае работодатель вправе самостоятельно определять критерии оценки квалификации и производительности труда работников при оценке преимущественного права на оставление на работе в связи с сокращением численности штата; законодатель не устанавливает конкретных критериев, по которым должна быть произведена оценка работников по производительности труда и квалификации; выбор критериев, имеющих значение для работодателя, является прерогативой именно работодателя.  
  
В соответствии со ст. [237 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-237/) суд считает подлежащим удовлетворению требование истца о компенсации морального вреда.  
  
С учетом обстоятельств, при которых были нарушены права работника, объема и характера, причиненных ему нравственных страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости, суд приходит к выводу о необходимости взыскания с ответчика компенсации морального вреда в размере 10 000 рублей.  
  
На основании ст. [103 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-103/), ст. [98 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-7/statia-98/), ст. [333.19 НК РФ](https://sudact.ru/law/nk-rf-chast2/razdel-viii/glava-25.3/statia-333.19_1/) с ответчика в доход муниципального образования «Пушкинский муниципальный район» подлежит взысканию государственная пошлина в размере 6 253 рубля 52 копейки.  
  
Иные доводы сторон были предметом подробного судебного исследования, однако не влияют на выводы суда.  
  
В силу ст. [396 ТК РФ](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-v/razdel-xiii/glava-60/statia-396/), абз. 4 ст. [211 ГПК РФ](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-211/) решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.  
  
Руководствуясь ст.ст. [194](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-194/)-[199](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-199_1/),[212](https://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-ii/podrazdel-ii/glava-16/statia-212/) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

**РЕШИЛ:**

Иск Слесарева Максима Владимировича к МУП «Пушкинский «Водоканал», МУП ЩМР «Межрайонный Щелковский Водоканал» о **признании увольнения**, решения комиссии **незаконными**, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворить частично.  
  
Восстановить Слесарева Максима Владимировича на работе в должности начальника канализационного хозяйства МУП «Пушкинский «Водоканал» с <дата>.  
  
Взыскать с МУП «Пушкинский «Водоканал» в пользу Слесарева Максима Владимировича средний заработок за время вынужденного прогула в размере 249 308 рублей, компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.  
  
Во взыскании компенсации морального вреда в размере, превышающем установленный судом, - отказать.  
  
В части заявленного требования о **признании**решения комиссии по сокращению численности и штата работников МУП «Пушкинский «Водоканал» от 30.01.2017г. – отказать.  
  
Решение суда в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.  
  
В части иска Слесарева Максима Владимировича к МУП ЩМР «Межрайонный Щелковский Водоканал» о **признании увольнения**, решение комиссии **незаконными**, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда – отказать.  
  
Взыскать с МУП «Пушкинский «Водоканал» в доход муниципального образования «Пушкинский муниципальный район <адрес>» государственную пошлину в размере 6 253 рубля 52 копейки.  
  
Решение может быть обжаловано в Московский областной суд через Пушкинский городской суд в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме -17.10.2017г.