

Дело № _____

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

_____ г. г. Новосибирск

Железнодорожный районный суд г. Новосибирска в составе:

председательствующего судьи _____

приведении протокола помощником судьи _____,

с участием прокурора _____,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску _____ к _____
_____ о защите трудовых прав,

у с т а н о в и л:

_____ обратился в суд с исковым заявлением к _____, в котором с учетом
заявления от _____ (том 2 л.д.3, протокол судебного заседания _____) просит:

-признать увольнение незаконным

-признать Приказ от _____ о прекращении трудового договора и об увольнении незаконным и
отменить

- восстановить на работе в должности стрелка специализированной команды военизированной
охраны № _____

- взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с _____ по день вынесения
решения судом в размере _____ руб.

-взыскать компенсацию морального вреда в размере _____ руб.

В обоснование заявленных исковых требований указано, что работал в должности стрелка
специализированной команды военизированной охраны № _____ на
основании трудового договора от _____. Согласно доп.соглашению от _____ переведен
на работу на суточный пост № _____ объекта аппарата _____)
с _____ График работы – сутки через трое. _____ с ответчиком заключен трудовой
договор по совместительству (« _____
_____»). Однако, он расторгнут _____ С _____ по _____ находился в отпуске. _____
ему сообщили, что он переведен на другое место работы – пост по ул. _____, предложили

подписать доп.соглашение о переводе на работу на дневной пост № [redacted] объекта аппарата [redacted]. С предложением истец не согласился. Ему сообщили, что на его место по [redacted] принят другой сотрудник, кроме того, изменен график работы, с чем не согласен истец. Рабочее место, которое занимал истец до ухода в отпуск оказалось занято, поэтому он вышел на работу на пост по у [redacted], но согласие на перевод не давал. Работал там с [redacted] по [redacted] в адрес истца направлено уведомление об изменении определенных сторонами условий договора в связи с изменением ежегодных отпусков сотрудников, обострением заболеванием коронавирусной инфекции. [redacted] в связи с отказом истца от перевода на одну из должностей, он был уволен по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ. Увольнение считает незаконным, поскольку он не отказывался от работы на объекте [redacted]. Работодатель не сохранил за ним место работы на период отпуска.

В судебном заседании истец и его представитель требования поддержали в полном объеме, указав, что работал в т.ч. как совместитель. Во время отпуска в [redacted] отказался от договора по совместительству. После этого начались гонения. После отпуска предупредили, что будут менять условия договора. Изменилось место исполнения моих обязанностей. У работодателя была возможность оставить работать на посту № [redacted]. Не имелось оснований для увольнения. Так же истцом в суд [redacted] представлены дополнительные письменные пояснения, в которых указано, что изменения организационных условий труда – это изменения структуры организации, в т.ч. структуры управления, пересмотр норм труда и пр. Изменение режима труда и отдыха в связи с увольнением иных сотрудников ответчика таковыми не является. На дату увольнения лимит сверхурочных работ не был превышен. Он уведомлял сотрудника отдела кадров ответчика о наличии льгот в соответствии с Законом «О ветеранах», т.е. имел право использовать ежегодный отпуск в удобное время и отпуск без сохранения заработной платы до 35 календарных дней в году.

Представители ответчика в судебном заседании искивые требования просили оставить без удовлетворения, представив письменный отзыв (том [redacted] л.д. [redacted], том [redacted] л.д. [redacted]), указывая, что специализированная команда военизированной охраны № [redacted] учитывая специфику объектов Центрального Банка, являющегося органом государственной власти, является объектом особой важности, имеет многоступенчатую системы охраны. [redacted] истцу было предложено перейти на суточный пост объекта по [redacted], но он не согласился., но [redacted] приступил к работе на указанном объекте. [redacted] трудовой договор по совместительству был расторгнут по инициативе работника. Согласно трудового договора режим работы устанавливается графиком на месяц. Каждый работник, которому установлен суммированный учет рабочего времени должен отработать норму рабочего времени учтенного периода согласно графика. Продолжительность сверхурочных работ носит ограниченный характер – не более [redacted] часов в год. Кроме того, работник не должен работать более 2-х смен подряд. При составлении графика ответчик определял работников, в т.ч. истца, учитывая число смен в сутки, чередование дней рабочих и нерабочих, время начала и окончания работы и т.д. В трудовом договоре не был установлен график работы сутки через трое. При расторжении трудового договора по совместительству указанный график не мог быть сохранен в связи с превышением нормы. [redacted] в целях соблюдения нормы рабочего времени и недопущения сверхурочной работы истцу было предложено перейти на дневной пост № [redacted] с ежедневным режимом работы с [redacted] до [redacted] часовой тарифной ставкой [redacted] руб. В [redacted] года истцу предлагались графики работы, как с перемещением на суточный пост по [redacted], так и на [redacted]. Работник согласия не дал. Организация работы построена с учетом замещения отсутствующих работников из числа команды путем перемещения между объектами в случаях, когда это не влечет изменение определенных сторонами условий договора. ч.3 ст.72.1 ТК РФ не требует согласие работника на перемещение его у работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение. [redacted] поступила служебная записка начальника команды о необходимости перевода на объект на [redacted] в связи с ежегодным

отпуском стрелка [REDACTED]. Предложено истцу перейти на указанный объект с графиком ежедневной работы с [REDACTED], но он согласия не дал. Сохранение графика сутки через трое с учетом расторжения договора по совместительству не представлялось возможным в связи с тем, что произойдет превышение количества сверхурочной работы (не более [REDACTED] часов год). Только за [REDACTED] переработка истца составила [REDACTED] часов. Предложенный ответчиком график позволил бы обеспечить соблюдение ежемесячной нормы рабочего времени. При переводе истца на [REDACTED] у него происходили изменения условий труда – изменялась тарифная ставка в сторону понижения, изменялся режим работы поста и адрес объекта. С [REDACTED] истец работал на суточном посту по [REDACTED] при переводе на дневной пост [REDACTED] график изменялся на ежедневный. Среди причин, повлекших изменение организационных условий труда в уведомлении указан: необходимость предоставления ежегодных отпусков работникам на [REDACTED] год, ситуация с Коронавирусом. Истцу были предложены вакансии. [REDACTED] истец не получил трудовую книжку на [REDACTED], о чем составлен акт от [REDACTED] истцу направлено соответствующее уведомление. Ответчик был готов выдать трудовую книжку [REDACTED], в связи с чем, был организован выход на работу специалиста отдела кадров. Истец получил трудовую книжку лично [REDACTED]. Ответчик не лишил истца возможности трудоустроиться, т.к. [REDACTED] являлся выходным днем.

Изучив материалы дела, заслушав истца, представителя истца, представителей ответчика, свидетелей, заключение прокурора, полагавшего иск в части восстановления на работе удовлетворить в связи с тем, что ответчик не доказал законность увольнения, суд приходит к следующему.

Установлено, что [REDACTED] принят на работу в [REDACTED] приказом от [REDACTED] на должность [REDACTED] подразделение по [REDACTED] работы – специализированная команда [REDACTED] том [REDACTED].

Так же [REDACTED] между сторонами [REDACTED] заключен трудовой договор [REDACTED], согласно которому (том [REDACTED] истец принят на работу по совместительству в [REDACTED] в то же подразделение по [REDACTED]

Согласно дополнительного соглашения от [REDACTED] к основному трудовому договору (том [REDACTED]) истец переведен на суточный пост [REDACTED] объекта аппарата [REDACTED]

Согласно дополнительного соглашения от [REDACTED] к договору по совместительству (том [REDACTED]) истец переведен на суточный пост [REDACTED] объекта аппарата [REDACTED]

Согласно дополнительного соглашения от [REDACTED] к основному трудовому договору (том [REDACTED]) истец переведен на суточный пост [REDACTED] объекта аппарата [REDACTED]

Согласно дополнительного соглашения от [REDACTED] к договору по совместительству (том [REDACTED]) истец переведен на суточный пост [REDACTED] объекта аппарата [REDACTED]

Ответчиком предложено истцу подписать дополнение к трудовому договору от [REDACTED] (том [REDACTED]), согласно которого он переводился на суточный пост [REDACTED] объекта аппарата [REDACTED]. Истец указал «не согласен». Однако, фактически приступил к указанной работе, что им не оспаривалось и подтверждено графиком (том [REDACTED])

Ответчиком предложено истцу подписать дополнение к трудовому договору от [REDACTED] [REDACTED] согласно которого он переводился на дневной пост [REDACTED] [REDACTED]

Приказом от [REDACTED] трудовой договор от [REDACTED] ст.77 ТК РФ.

Письмом от [REDACTED] истец уведомлен о предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора (основного).

Основанием для уведомления от [REDACTED] послужила служебная записка от [REDACTED] а начальника команды [REDACTED], согласно которой необходимо было перевести истца на иной объект [REDACTED] в связи с уходом в отпуск иного работника. Так же указано, что истец не согласился работать в феврале 2021 по предложенному графику на [REDACTED] составленного с учетом нормы рабочего времени, а продолжение работы в прежнем графике сутки через трое приведет к превышению предельного количества сверхурочного рабочего времени.

Приказом от [REDACTED] прекращен трудовой договор от [REDACTED] и истец уволен [REDACTED] по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Как следует из Уведомления от [REDACTED] подлежат изменению условия трудового договора: место работы [REDACTED], график сменности, а так же часовая тарифная ставка – [REDACTED] коп.

Суд не соглашается с доводами истца о том, что поскольку он указал об отказе подписать дополнение к трудовому договору от [REDACTED], то он не переводился с [REDACTED] года на дневной пост [REDACTED]

Как поясняли суду стороны, несмотря на отказ от подписания предложенного истцу ответчиком доп.соглашения от [REDACTED] фактически истец приступил к исполнению обязанностей на [REDACTED] Т.о. уведомлением от [REDACTED] истцу предложено изменить место работы (пост на [REDACTED] вместо [REDACTED]), изменить часовую тарифную ставку (в сторону увеличения), а так же график работы. Все вышеуказанное является изменением определенных сторонами условий труда.

Трудовые отношения в силу положений части 1 статьи 16 ТК РФ возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (ст.57 ТК РФ), в частности, место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Согласно статье 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев,

предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Исключения из общего правила регламентированы статьей 74 ТК РФ (в случае когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), 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 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. 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 отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 настоящего Кодекса.

Как разъяснено в п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разрешая дела о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса РФ) необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ 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, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств, изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Ответчик ссылается на то, что изменение условий труда вызвано необходимостью скорректировать истцу общее количество часов (с учетом лимита часов переработки), поскольку после прекращения трудового договора по совместительству в [REDACTED] году у истца будет переработка превышать [REDACTED] часов в год.

По правилам ч. 1 ст. 99 ТК РФ сверхурочной работой признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника [REDACTED] часов в течение двух дней подряд и [REDACTED] часов в год.

Учет рабочего времени стрелков согласно приказа от [REDACTED] стал производиться в учетный период месяц.

Ответчиком суду не представлено доказательств, подтверждающих, что изменение определенных сторонами условий трудового договора (место исполнения обязанностей на посту с [REDACTED] на [REDACTED] а так же суточный режим на ежедневный с [REDACTED] явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда. В частности ответчиком не представлено доказательств того, что было невозможно сохранить на посту по [REDACTED] суточный режим (например сутки через четверо, или иной график) с целью сохранить возможность соблюдения требований ст.99 ТК РФ в отношении истца. Доводы ответчика, изложенные в возражениях на иск, в уведомлении от [REDACTED] подтверждением таковых не могут являться.

Указанное свидетельствует о наличии оснований для признания увольнения незаконным.

В соответствии со ст.394 ТК РФ работник, уволенный с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

Положениями ст. 234 ТК РФ предусмотрено, что при признании судом или комиссией по трудовым спорам увольнения работника незаконным ему должен быть выплачен средний заработок за все время вынужденного прогула.

Рассматривая требования истца о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, суд исходит из того, что ответчик рассчитал его размер (том 2 л.д. [REDACTED], протокол судебного заседания от [REDACTED] руб., а истец с ним согласился. При этом, как видно из Расчета (том 2 л.д.120) учитывались требования ст.139 ТК РФ, а так же факт выплаты выходного пособия и размер среднечасового заработка (том 2 л.д.119).

В соответствии с ч. 9 ст. 394 ТК суд вправе удовлетворить требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения о компенсации морального вреда. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости. Учитывая вышеизложенное, суд приходит к выводу о возможности частичного удовлетворения требований истца о взыскании морального вреда. При этом, исходит из того, что увольнение является незаконным, нарушает право истца на труд. Исходя из принципа разумности и справедливости, суд приходит к выводу о необходимости удовлетворить требования в данной части в размере [REDACTED] руб.

С ответчика в соответствии со ст.103 ГПК РФ в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден.

В соответствии со ст.211 ТК РФ решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования [REDACTED] удовлетворить частично. Признать незаконным увольнение [REDACTED] с должности стрелка специализированной команды [REDACTED]

_____ филиала _____ и
приказ от _____ п о прекращении трудового договора от _____ п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.
Восстановить _____ в должности стрелка специализированной команды _____

_____ Взыскать с
_____ в пользу _____ заработную плату за время вынужденного прогула за
период с _____ по _____ включительно в размере _____, а так же компенсацию морального
вреда в размере _____ руб. В удовлетворении иска в остальной части отказать.

Решение суда в части восстановления _____ на работе подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с _____ государственную пошлину в доход местного бюджета в
размере _____ руб.

Решение может быть обжаловано в Новосибирский областной суд через Железнодорожный
районный суд г. Новосибирска в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.