

Гражданские дела - апелляция

ДЕЛО № 33-4137/2022

ДЕЛО	РАССМОТРЕНИЕ В НИЖЕСТОЯЩЕМ СУДЕ	ДВИЖЕНИЕ ДЕЛА	УЧАСТНИКИ
СУДЕБНЫЕ АКТЫ	Судебный акт #1 (Определение)		
<div>59RS0006-02-2021-002913-73</div> <div>Судья Катаев О.Б.</div> <div>Дело № 33-4137/2022</div> <div>2-99/2022</div> <div>АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ</div> <div>Судебная коллегия по гражданским делам Пермского краевого суда в составе председательствующего Казанцевой Е.С., судей Заривчацкой Т.А., Бабиновой Н.А., с участием прокурора Кузнецовой С.Н., при ведении протокола судебного заседания помощником судьи Сероваевой Т.Т., рассмотрела в открытом судебном заседании в г. Перми 25 апреля 2022 года гражданское дело по апелляционной жалобе публичного акционерного общества «Научно-производственное объединение «ИСКРА» на решение Орджоникидзевского районного суда г. Перми от 11 февраля 2022 года, которым постановлено: Исковые требования Круглова Николая Ивановича удовлетворить. Признать приказ № 1156/к от 11.05.2021 об увольнении Круглова Николая Ивановича незаконным. Восстановить Круглова Николая Ивановича в должности *** Публичного акционерного общества «Научно-производственное объединение «ИСКРА». Взыскать с Публичного акционерного общества «Научно-производственное объединение «ИСКРА» в пользу Круглова Николая Ивановича заработную плату за время вынужденного прогула в размере 1378199 рублей 24 копейки. Взыскать с Публичного акционерного общества «Научно-производственное объединение «ИСКРА» в пользу Круглова Николая Ивановича, компенсацию морального вреда 10000 рублей. Взыскать с Публичного акционерного общества «Научно-производственное объединение «ИСКРА» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 15391 рубль. Решение суда в части взыскания с Публичного акционерного общества «Научно-производственное объединение «ИСКРА» в пользу Круглова Николая Ивановича заработной платы за три месяца в размере 733557 рублей 66 копеек, а также восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.</div>			

Заслушав доклад судьи Казанцевой Е.С., объяснение представителей ответчика, представителя истца, заключение прокурора, изучив материалы дела, судебная коллегия

установила:

Круглов Н.И. обратился в суд с иском к ПАО «Научно-производственное объединение «ИСКРА» с учетом уточненного искового заявления (л.д. 138 том 1) просил восстановить его в должности помощника руководителя НПО «Искра», признать приказ № 1156/к от 11.05.2021 об увольнении незаконным, подлежащим отмене, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула с 12.05.2021 по день вынесения решения суда, компенсацию морального вреда в размере 300000 рублей.

Требования мотивированы тем, что дополнительным соглашением от 02.02.2016 к трудовому договору 455/к от 13.02.1984 истец был принят на должность заместителя генерального директора по кадрам и безопасности ПАО НПО «Искра». С 16.01.2020 в обществе началась процедура сокращения. С 20.04.2020 из штатного расписания исключена должность помощника руководителя НПО «Искра», при этом функционал этой должности не сокращался. В связи с пандемией коронавируса процедура сокращения длилась более 1 года. В нарушение трудового законодательства, вакантная должность заместителя руководителя по персоналу ему ответчиком не предлагалась. Особый порядок назначения заместителя руководителя предприятия по персоналу, установленный организационно-распорядительным документом Госкорпорации «Роскосмос» проигнорирован.

С 01.04.2021 он находился на лечении, о чем сообщил в отдел кадров. Выйдя 08.04.2021 на работу, не был пропущен на рабочее место, поскольку пропуск был заблокирован. 08.04.2021 комиссией по трудовым спорам ему вручили ответ Ю. на его заявление, в котором было предложено ознакомиться с вакансиями, и о принятом решении письменно сообщить в службу персонала в день получения ответа.

Учитывая, что должности заместителя руководителя предприятия по персоналу уже в вакансиях не было, он в течение 1 часа принял решение и написал заявление на перевод в службу персонала (бюро 962) ведущим специалистом. 11.05.2021 истец уволен в связи с исключением из штатного расписания должности помощника руководителя ПАО «НПО «ИСКРА». Считает увольнение незаконным, поскольку 20.08.2019 истец незаконно был переведён помощником руководителя НПО «Искра», должность заместителя руководителя НПО «ИСКРА» по кадрам не освобождал.

Истец и его представитель на исковых требованиях настаивали.

Ответчик иск не признал.

Судом постановлено вышеуказанное решение, с которым в апелляционной жалобе не согласился ответчик. Полагает, что пропущен срок исковой давности. Судом не учтено то обстоятельство, что истцу была предложена должность ведущего специалиста в бюро 962, от которой он фактически отказался. На дополнительном соглашении истец указал: «Согласен на перевод в кадровую службу (962) с функционалом согласно выполняемой работе по дополнительному соглашению с ТД от 20.08.2019», но у работодателя на момент увольнения истца отсутствовала вакантная должность с указанным истцом функционалом. Таким образом, стороны трудового договора при разрешении заявления истца о переводе в кадровую службу (962) не достигли между собой соглашения об изменении его существенных условий.

Выражает несогласие с выводом суда о том, что ответчик был обязан предложить истцу должности заместителя генерального директора – директора по персоналу и заместителя генерального директора – директора по безопасности, поскольку квалификация истца не соответствовала указанным должностям. Ссылка на большой практический опыт истца является необоснованной, поскольку работая продолжительное время в должности заместителя генерального директора по кадрам и безопасности, выполнял лишь малую часть новых обязанностей. Истец никогда не занимался управлением структуры

персонала и расходами на оплату труда работников, он не обладает необходимыми навыками по формированию бюджета предприятия на персонал. Учитывая, что Круглов Н.И. не имеет высшего экономического образования и стажа работы по направлению правоохранительной деятельности, принимая во внимание, что он никогда ранее не исполнял обязанности, возложенные в настоящее время на директора по персоналу и директора по безопасности, то работодатель по причине отсутствия у работника необходимых квалификационных требований не был обязан предлагать ему указанные вакантные должности.

Истец при проведении процедуры сокращения неоднократно допускал недобросовестное поведение по отношению к работодателю, что выразилось в отказе ознакомиться под роспись с приказом об изменении штатного расписания, с уведомлением о сокращении должности, приказом об увольнении; ввел работодателя в заблуждение относительно согласия на перевод на должность ведущего специалиста, скрыл факт оформления больничного после увольнения.

Суд не учел мнение Государственной инспекции труда, которая нарушений процедуры сокращения не установила.

Просит решение отменить, принять новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

В возражениях прокурор, с доводами апелляционной жалобы не согласился, просит решение оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Выслушав объяснения лиц, явившихся в судебное заседание, исследовав материалы дела, выслушав заключение прокурора, проверив законность и обоснованность решения суда в пределах доводов апелляционной жалобы, в порядке ст.327.1 ГПК РФ, судебная коллегия не находит оснований для отмены постановленного решения.

В силу части 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации (запрещение дискриминации в сфере труда) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац второй части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя предусмотрено пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации как одно из оснований прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.

В силу части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части 1 названной 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, в том числе в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Так, частями 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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 данного 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.

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, в том числе о сокращении вакантных должностей, относится к исключительной компетенции работодателя. При этом расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) допускается лишь при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в части 3 статьи 81, части 1 статьи 179, частях 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24 апреля 2018 года N 930-О, от 28 марта 2017 года N 477-О, от 29 сентября 2016 года N 1841-О, от 19 июля 2016 года N 1437-О, от 24 сентября 2012 года N 1690-О и др.).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 23 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "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 пункте 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" даны разъяснения о том, что в соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по применению названных норм трудового законодательства следует, что работодатель, реализуя в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального

управления имуществом право принимать необходимые кадровые решения, в том числе об изменении численного состава работников организации, обязан обеспечить в случае принятия таких решений закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

К гарантиям прав работников при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации относится установленная Трудовым кодексом Российской Федерации обязанность работодателя предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Данная обязанность работодателя императивно установлена нормами трудового законодательства, которые работодатель в силу абзаца второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации должен соблюдать. Являясь элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), указанная гарантия наряду с установленным законом порядком увольнения работника направлена против возможного произвольного увольнения работников в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации. Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.

При этом установленная трудовым законодательством обязанность работодателя предлагать работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу не предполагает право работодателя на выбор работника, которому следует предложить вакантную должность. Работодатель обязан предлагать все имеющиеся вакантные должности сокращаемому работнику, в противном случае нарушается один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений - принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, и запрет на дискриминацию в сфере труда.

Следовательно, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) при условии исполнения им обязанности по предложению этому работнику всех имеющихся у работодателя в данной местности вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы. Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

В судебном заседании установлено, что с 13.02.1984 Круглов Н.И., осуществлял трудовую деятельность в ПАО «НПО «ИСКРА», с 30.01.2020 является членом профсоюза ПАО «НПО «ИСКРА».

Дополнительным соглашением № 340/к от 02.02.2016 к трудовому договору № 455/к от 13.02.1984 Круглов Н.И. принят на должность заместителя генерального директора по кадрам и безопасности ПАО НПО «ИСКРА».

Приказом ПАО «НПО «ИСКРА» № 2610/к от 13.08.2019 Круглов Н.И. назначен на должность помощника исполнительного директора с 20.08.2019 (л.д. 40 том 1).

Приказом ПАО «НПО «ИСКРА» № 0013 от 16.01.2020 «Об изменении штатного расписания предприятия» с 20.01.2020 исключена из штатного расписания должность помощника исполнительного директора (л.д. 46-47 том 1).

С приказом от 16.01.2020 № 0013 «Об изменении штатного расписания предприятия» по передаче функций помощника исполнительного директора заместителю исполнительного директора по персоналу и об исключении ставки помощника исполнительного директора из штатного расписания с 20.04.2020 Круглов Н.И. ознакомлен, однако от подписи об ознакомлении отказался, о чем был составлен соответствующий акт от 20.01.2020 (л.д. 49 том 1).

20.01.2020 Круглов Н.И. ознакомлен с имеющимися на предприятии вакансиями на 20.01.2020, Круглов Н.И. от подписи в уведомлении отказался, составлен акт об отказе в ознакомлении (л.д. 50 том 1).

20.02.2020 Центр занятости населения г. Перми и Профсоюзный комитет ПАО «НПО «ИСКРА» уведомлены о предстоящем увольнении работников в связи с сокращением численности или штата в ПАО «НПО «Искра» (л.д. 57 том 1).

Приказом от 26.03.2020 № 89 Госкорпорации «Роскосмос» приостановлено до 30.06.2020 все процессы, связанные с сокращением численности (штата) организации приостановить до 30.06.2020 в связи с распространением новой коронавирусной инфекцией (л.д. 61-62 том 1).

13.04.2020 Круглову Н.И. направлено письмо с вакантными ставками на 10.04.2020 (л.д. 67-68). Список вакантных должностей на 17.04.2020 Круглову Н.И. вручить не удалось (л.д. 67-68 том 1). Также 23.04.2020 Круглову Н.И. направлялось сопроводительное письмо со списком вакансий на 23.04.2020 (л.д. 70 об.-71 том 1).

Согласно выписке из протокола № 74 заседания профсоюзного комитета от 15.04.2020 с принятым работодателем решением о расторжении трудового договора и увольнении помощника исполнительного директора Круглова Н.И. 20.04.2020 в связи с сокращением штата по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ профсоюзный комитет не согласился (л.д. 65-66 том 1).

12.05.2020 ПАО «НПО «ИСКРА» получено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации ПАО «НПО «ИСКРА».

01.07.2020 Круглов Н.И. обратился к исполнительному директору ПАО «НПО «ИСКРА» о рассмотрении возможности его работы (л.д. 8 том 1).

17.07.2020 Круглову Н.И. направлено сопроводительное письмо с вакантными ставками на 17.07.2020 (л.д. 72-74 том 1).

Согласно акту от 01.04.2021 Круглов Н.И. отказался от ознакомления с вакантными ставками на 01.04.2021 (л.д. 75-76 том 1).

08.04.2021 Круглов Н.И. получен список вакантных ставок на 08.04.2021 (л.д. 80-81 том 1).

Решением комиссии по трудовым спорам ПАО «НПО «ИСКРА» от 08.04.2021 требования Круглова Н.И. о нарушении его трудовых прав признаны необоснованными (л.д. 17-19 том 1).

11.05.2021 Круглову Н.И. представлен список вакантных ставок на 11.05.2021, с которым он знакомиться отказался, о чем составлены акты (л.д. 89-81 том 1).

Также, 11.05.2021 Круглову Н.И. представлено дополнительное соглашение № 528/к о назначении на должность ведущего специалиста (л.д. 85-88 том 1). Круглов Н.И. указал, что согласен на перевод в кадровую службу, с функционалом согласно выполняемой работе по доп. соглашению к трудовому соглашению от 20.08.2019.

На основании приказа от 11.05.2021 № 1156/к трудовой договор с Кругловым Н.И. расторгнут с 11.05.2021 на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (л.д. 7 том 1).

Согласно справки ПАО «НПО «ИСКРА» Круглов Н.И. находился на лечении в период с 12.06.202 по 23.06.2020, с 24.06.2020 по 25.06.2020, с 01.04.2021 по 07.04.2021, с 08.04.2021 по 22.04.2021 (л.д. 96 том 1).

Согласно листку нетрудоспособности ФГБУЗ «Пермский клинический центр ФМБА России» Круглов Н.И. был освобождён от работы в связи с болезнью с 11.05.2021 по 22.05.2021 г. (л.д. 11 том 3).

По обращению Круглова Н.И. Государственной инспекцией труда в Пермском крае проведена проверка в отношении ПАО «НПО «ИСКРА» по соблюдению трудового законодательства. Согласно акту проверки № 59/7-5398-21-ОБ/12-8964-И/403 от 08.07.2021 факт нарушения трудового законодательства не нашли своего документального подтверждения.

Среднедневной заработок Круглова Н.И. за период с апреля 2019 по март 2020 составил 11114 рублей 1 копейка (л.д. 192 том 2).

При расторжении трудового договора в связи сокращением штата работников организации Круглову Н.И. за период с 12.05.2021 по 11.08.2021 произведены следующие выплаты: выходное пособие за первый месяц в сумме 255633 рубля 73 копейки; средний месячный заработок за второй месяц в сумме 211175 рублей 69 копеек; средний месячный заработок за третий месяц по решению центра занятости населения в сумме 255633 рубля 73 копейки (л.д. 210 том 2).

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Круглова Н.И. к ПАО «НПО «Искра» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции правомерно исходил из того, что работодателем нарушены положения части 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующей порядок увольнения работников в связи с сокращением занимаемых ими должностей, так как на предприятии в период проведения мероприятий по сокращению штата работников имелись вакантные должности, однако работодателем эти должности Круглову Н.И. не были предложены.

По данному делу с учетом исковых требований юридически значимым являлось установление следующих обстоятельств: имелись ли на предприятии как на момент уведомления Круглова Н.И. о сокращении занимаемой им должности, так и на протяжении всего периода проведения работодателем организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением занимаемой истцом должности, по день его увольнения вакантные должности, соответствующие квалификации Круглова Н.И., а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа; если такие должности имелись, то предлагались ли они работодателем истцу.

Суд первой инстанции вследствие правильного применения норм материального права определил названные обстоятельства в качестве юридически значимых, обратив внимание на соответствующую правовую оценку, в том числе с учетом положений части 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации (каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав), и на доводы Круглова Н.И. о том, что иные вакантные должности, которые могли бы быть ему предложены с учетом его квалификации и опыта работы, на предприятии имелись, однако работодатель по своему усмотрению определил, какие должности ему предложить для перевода, а какие нет.

Доводы апелляционной жалобы о том, что истцу не могли быть предложены должности заместителя генерального директора – директора по персоналу и заместителя генерального директора – директора по безопасности, поскольку квалификация истца, образование, опыт работы не соответствовали указанным должностям, обоснованно отклонены судом первой инстанции.

Согласно должностной инструкции заместителя генерального директора - директора по безопасности на указанную должность назначается работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению правоохранительной деятельности не менее 10 лет, и не менее 3 лет на руководящих должностях, связанных, в том числе с обеспечением защиты государственной тайны, знающий современную законодательную и нормативно-правовую базу.

Согласно должностной инструкции заместителя генерального директора - директора по персоналу от 22.03.2021 на эту должность назначается работник, имеющий высшее профессиональное (экономическое) образование и опыт работы на руководящих должностях не менее 5 лет.

В соответствии с пунктом 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Постановлением Минтруда России от 09.02.2004 № 9, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Анализируя должностную инструкцию заместителя генерального директора – директора по персоналу (л.д. 115-120 том 1), должностную инструкцию заместителя генерального директора – директора по безопасности (л.д. 211-216 том 2), судебная коллегия приходит к выводу, что квалификационные требования, предъявляемые к указанным должностям, похожи на квалификационные требования, предъявляемые истцу, когда он занимал должность заместителя генерального директора по кадрам и безопасности, в соответствии с должностной инструкцией заместителя генерального директора по кадрам и безопасности (л.д. 22-28 том 3). Кроме того, обязанности, которые выполнял истец, похожи на обязанности, которые предусмотрены вновь введенными должностями.

В частности истец, в своей работе руководствовался законами и иными нормативно-правовыми актами, касающиеся вопросов защиты государственной, служебной и коммерческой тайны, государственными и ведомственными нормативно-правовыми актами по вопросам обеспечения режима секретности проводимых работ (п. 2.2.1). Знал правила хранения, учета и обращения с огнестрельным оружием и сильнодействующими ядовитыми веществами (п. 2.2.9). Обеспечивал безопасность и защиту секретной, коммерческой и конфиденциальной информации (п. 3.1.2). Обеспечивал расследование хищений имущества (п. 3.1.4). Взаимодействовал с органами безопасности, внутренних дел, прокуратурой, судами, военкоматами (п. 3.1.9).

Таким образом, доводы ответчика о том, что у истца не было опыта работы по направлению правоохранительной деятельности, в связи с чем он не мог претендовать на должность директора по безопасности, подлежат отклонению.

Также подлежат отклонению доводы ответчика о том, что истец не имеет высшего экономического образования, никогда не занимался управлением структуры персонала, расходами на оплату труда работников, не формировал бюджет предприятия, поэтому не мог претендовать на должность заместителя генерального директора – директора по персоналу.

Согласно должностной инструкции заместителя генерального директора по кадрам и безопасности, истец в своей работе руководствовался законодательством, нормативно-правовыми актами касающиеся вопросов труда и социального развития (п. 2.2.1), знал цель, стратегию, бизнес-план предприятия (п. 2.2.2), основаны гражданского, трудового законодательства, основы экономики, организации производства (п. 2.2.11). В его обязанности входило кадровое сопровождение предприятия (3.1.1), управление работами по разработке нормативных документов по тематике работы служб, бизнес-планов предприятия (3.1.13).

Коллегия принимает во внимание, что в соответствии с должностной инструкцией заместителя генерального директора по кадрам и безопасности, которой руководствовался истец, в его непосредственном подчинении находились, в том числе кадровая служба и служба безопасности (п. 1.4).

На основании изложенного, коллегия приходит к выводу, что Круглов Н.И. как заместитель генерального директора по кадрам и безопасности, имеющий большой практический опыт работы руководящей работы в сфере безопасности и управления персоналом (с 1984 года), обладал достаточно большим практическим опытом по работе с персоналом и работе в сфере безопасности, поэтому мог претендовать на должность заместителя генерального директора – директора по безопасности, заместителя генерального директора – директора по персоналу.

Доводы жалобы о возможности занятия Кругловым Н.И. спорных должностей расценивается как вмешательство в деятельность предприятия, являются несостоятельными, поскольку ответчик не учитывает, что нормами трудового законодательства установлена обязанность, а не право работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и эта обязанность не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, предложить эти вакантные должности (соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу). Работодатель обязан предложить работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Относительно довода ответчика об отказе истца от перевода в кадровую службу (962) на должность ведущего специалиста, коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции, истец не отказывался от перевода на должность ведущего специалиста, с учетом его заявления о переводе от 08.04.2021 (л.д. 82 том 1) согласно которому истец просил перевести его на указанную должность.

11.05.2021 на основании вышеуказанного заявления **работодатель** подготовил дополнительное соглашение к трудовому договору, на котором истец указал, что «согласен на перевод в кадровую службу (962) с функционалом согласно выполняемой работе по доп. соглашению в ТД от 20.08.2019». Указанное не может расцениваться как безусловный отказ от вакантной должности, принимая во внимание заявление истца от 08.04.2021. При этом вопреки доводам жалобы, нельзя рассматривать поведение ответчика как злоупотребление правом.

Оформление больничного листа 11.05.2021 также не является злоупотреблением правом со стороны истца.

Действительно п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 № 2 предусмотрено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ним трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости

злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности.

Из материалов дела следует, что истец уволен 11.05.2021, при этом больничный лист оформлен 11.05.2021 в 19.41 часов, после рабочего дня, поэтому вывод о том, что истец скрыл временную нетрудоспособность от работодателя, является необоснованным.

В связи с изложенным выводы суда первой инстанции о том, что работодателем процедура увольнения Круглова Н.И. не была соблюдена в полном объеме и об отсутствии у работодателя оснований для увольнения истца по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) правомерны.

Несоблюдение порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя, является грубым нарушением, влекущим незаконность приказа об увольнении от 11.05.2021 № 1156/к. Указанное нарушение является основанием для восстановления истца на работе и взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В указанной части решение суда не обжалуется, судебной коллегией не проверяется.

Несогласие ответчика с выводом суда о восстановлении пропущенного процессуального срока не является основанием для отмены постановленного решения. Признавая причину пропуска процессуального срока уважительной, суд обоснованно принял во внимание, что от истца до обращения в суд обращался в Государственную инспекцию труда в Пермском крае, в связи с чем у истца возникли правомерные ожидания, что его трудовые права будут восстановлены во внесудебном порядке. Данные обстоятельства свидетельствуют о наличии причин, объективно препятствовавших самому работнику своевременно обратиться в суд для разрешения индивидуального трудового спора.

Необоснованными являются доводы ответчика о том, что суд не принял во внимание акт Государственной инспекции труда в Пермском крае об отсутствии нарушений процедуры сокращения штата.

В силу статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1). Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы (часть 2).

Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации государственные органы инспекции труда наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав и применению по результатам рассмотрения обращений граждан определенных мер реагирования в виде предъявления должностным лицам предписаний об устранении нарушений закона.

При этом акт проверки работодателя по соблюдению трудового законодательства Государственной инспекции труда не является преюдициальным для судов.

То, что мнение суда совпадает с заключением прокурора, не свидетельствует о незаконности принятого решения, в силу части 3 статьи 45 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации прокурор вступает в процесс и дает заключение по делам, в том числе о восстановлении на работе, в целях осуществления возложенных на него полномочий. Само по себе несогласие ответчика с заключением прокурора отмену решения не влечет.

Довод апеллятора о наличии конфликта интересов прокурора участвующего в суде первой инстанции, основанием к отмене решения не является, поскольку заявление об отводе должно рассматриваться в судебном заседании, в котором заслушивается позиция не только лица, заявившего отвод, но и иных лиц, участвующих в деле, а также лица, которому заявлен отвод (ст.18 ГПК РФ).

В соответствии с пунктом 1 части 4 статьи 330 ГПК РФ дело признается рассмотренным судом в незаконном составе, в частности, когда оно рассмотрено лицом, не наделенным полномочиями судьи, судья подлежал отводу по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 1.1, 2 части 1 и частью 2 статьи 16 ГПК РФ, а также если судья повторно участвовал в рассмотрении дела в нарушение положений статьи 17 ГПК РФ.

Учитывая, что прокурор в состав суда не входит, то оснований для отмены решения вследствие наличия по мнению представителя ответчика у прокурора, участвующего в суде первой инстанции конфликта интересов судебной коллегией не установлено.

В целом, доводы апелляционной жалобы не содержат правовых оснований для отмены или изменения решения суда, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки суда первой инстанции, а также к выражению несогласия с произведенной судом оценкой представленных по делу доказательств, не содержат фактов, не проверенных и не учтенных судом первой инстанции при рассмотрении дела и имеющих юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияющих на обоснованность и законность судебного постановления, либо опровергающих выводы суда первой инстанции, в связи с чем являются несостоятельными и не могут служить основанием для отмены законного и обоснованного решения суда.

С учетом изложенного, судебная коллегия полагает, что решение суда отвечает требованиям закона, оснований для его отмены по доводам апелляционной жалобы нет.

Руководствуясь ст.ст.199, 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Перми от 11 февраля 2022 года оставить без изменения, апелляционную жалобу публичного акционерного общества «Научно-производственное объединение «ИСКРА» без удовлетворения.

Председательствующий:

Судьи:

