

[Печать](#)

Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

29 декабря 2016 года

Красноглинский районный суд <адрес> в составе

председательствующего судьи Медведевой Н.П.,

помощника прокурора Селиверстова М.С.

при секретаре Абушмановой Г.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № по заявлению [REDACTED] к ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» о признании приказа об увольнении не законным, о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда,

установил:

[REDACTED] обратилась в суд с иском к ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ», в котором просила: признать ее увольнение незаконным, Приказ № от 20.10.2016г не действительным; восстановить истицу на работе в ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ»; взыскать с ответчика в пользу истицы денежные выплаты за весь период с 01.11.2016г по момент вынесения решения, не полученные в связи с незаконным увольнением; взыскать с ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» в пользу истицы компенсацию морального вреда в размере 50000 руб. и расходы в сумме 22000руб., уплаченные по Договору от 01.11.2016г. за оказание юридической помощи.

Заявленные требования обосновала следующим. В соответствии с трудовым договором от 29.11.2005г. истец была принята в ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» на должность продавец-кассир. Место работы ТК «МОСКОВСКИЙ» в магазин «THE BODY SHOP» в <адрес>. Договор заключался на неопределенный срок. Головной офис организации ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» расположен по адресу: <адрес>. В <адрес> располагался филиал компании.

В июле 2016г. истница предоставила ответчику справку о беременности.

29.08.2016г. ответчик вручил истице уведомление о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией обособленного структурного подразделения, с которым истница не согласилась.

20.10.16г. Истице представили Приказ о прекращении трудового Договора от 29.11.2005г., с которым она ознакомилась, не выражая своего согласия. Истица полагает увольнение ее незаконным, поскольку оно произведено в нарушение ч. 1 ст. 261 ТК РФ, ответчик на момент ее увольнения не ликвидирован, сведения в ЕГРЮЛ не внесены. Ответчик должен был уведомить ее о предстоящем увольнении не позднее двух месяцев, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. В данном случае ответчик уведомил ее о ликвидации обособленного подразделения, несмотря на то, что в ее трудовом договоре был указан филиал. Фактически ликвидации не произошло, просто поменяли секцию в ТК «Московский». Действиями ответчика истице причинен моральный вред, будучи беременной, она испытывала морально-нравственные страдания, связанные с неожиданной потерей работы. Истица была вынуждена обратиться за юридической помощью.

В судебном заседании истница [REDACTED] и её представитель Брюханов А.О., действующий на основании доверенности, от требований о взыскании заработной платы отказались, о чем вынесено отдельное определение. В остальной части заявленные исковые требования

поддержали, просили удовлетворить их по основаниям, изложенными в исковом заявлении. [] пояснила, что она состояла в трудовых отношениях с ответчиком, соглашений о трудовых отношениях с обособленными структурными подразделениями ответчика, не заключала. Ответчик не ликвидирован, продолжает свою деятельность в торговых комплексах <адрес>. Все заявления на отпуск, служебные записки и отчеты составляла исключительно на имя генерального директора ответчика ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ». Ответчик имеет возможность перевести истицу на соответствующую ранее занимаемую должность в один из своих магазинов в <адрес>. Все сотрудники их магазина, за исключением управляющей, которая на момент сокращения также оказалась беременной, сокращены. Ответчик фактически скрыл сокращение штата, оформив его ликвидацией обособленного подразделения, с целью иметь законное основание для увольнения беременной. Ответчиком 05.08.2016г., в связи с беременностью истицы и невозможностью уволить ее по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращению штата), предложено занять должность продавца в магазине «MOTHERCARE» расположенному по адресу 443070 <адрес>А. Данный магазин также принадлежит ответчику. 29.08.2016г. ответчик вручил истице уведомление о расторжении трудового договора от 29.11.2005г. с 31.10.2016г., в связи с ликвидацией обособленного структурного подразделения, магазина «THE BODY SHOP» по адресу 443011 <адрес>, ул. <адрес> 18 км, <адрес>Б в котором находилось место работы истицы.

Представитель ответчика ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» [], действующая на основании доверенности, в судебном заседании возражала против удовлетворения заявленных исковых требований, пояснив, что истница осуществляла свои трудовые функции исключительно в магазине «THE BODY SHOP». На данный момент данное обособленное структурное подразделение ликвидировано, что подтверждается уведомлением с ИФНС <адрес>. Договор аренды с арендодателем в ТК «МОСКОВСКИЙ» по адресу 443011 <адрес>, ул. <адрес> 18 км, <адрес>Б, расторгнут. Процедура увольнения по ликвидации организации, была ответчиком соблюдена. Истице предлагалась вакансия в другом магазине ответчика, но она отказалась от неё.

Свидетель [] в судебном заседании пояснила, что работала в организации ответчика с 29.05.2007г., сначала в должности продавец кассир в магазине ТК «МЕГАСИТИ», затем в должности управляющего в магазине «THE BODY SHOP» в ТК «МОСКОВСКИЙ». О том, что их магазин являлся обособленным структурным подразделением ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» в <адрес>, ей не было известно. Все отчеты, заявления, заявки, составлялись ей исключительно на генерального директора ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ». По внутреннему совместительству было возможно работать в двух магазинах. Магазины расценивались, как торговые точки. Вначале им было вручено уведомление о сокращении численности штата, а после того, как она и истница сообщили о своей беременности, уведомления признали недействительными. В региональном офисе фирмы, им говорили, что они будут числиться на балансе организации, и в течение 1,5 лет им будут выплачивать компенсацию. Приезжали представители из Москвы, предлагали им уволиться по соглашению сторон, или будет введена процедура ликвидации подразделения. На данный момент, она так же уволена в связи с ликвидацией подразделения.

Суд, выслушав стороны, свидетелей, проверив материалы дела, считает, что требования истицы подлежат частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Согласно ч.1 ст. 46 Конституции РФ, каждому гарантируется защита его прав и свобод.

На основании п. 3 ст. 10 ГК РФ, в случаях, когда закон ставит защиту гражданских прав в зависимость от того, осуществлялись ли эти права разумно и добросовестно, разумность действий и добросовестность участников гражданских правоотношений предполагаются.

В соответствии с ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В соответствии со статьей 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Согласно пункту 60 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от <дата> N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ основанием для увольнения работников может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Согласно требованиям ст.261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ).

На основании ч. 2 ст. 180 ТК РФ 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 абз. 3 п. 16 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ" от <дата> N 2 под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Частью 2 ст. 57 ТК РФ в числе обязательных для включения в трудовой договор условий называет 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*.

Как следует из материалов дела, 29.11.2005г между [REDACTED] и ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» заключен трудовой договор, по условиям которого работодатель принимает работника на работу в ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» для исполнения трудовой функции с указанием должности продавец-кассир. Сведений о том, что истница принимается в конкретное структурное подразделение, договор не содержит. Местом работы истицы был магазин «THE BODY SHOP», расположенный в ТК «Московский». На момент увольнения [REDACTED] занимала должность супервайзера.

Приказом директора по персоналу ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» от 08.08.2016г принято решение о закрытии с 16.09.2016г. обособленных структурных подразделений в ТК «МОСКОВСКИЙ» по адресу 443011 <адрес>, ул. <адрес> 18 км, <адрес>Б – магазины «THE BODY SHOP», «MOTHERCARE», «NEXT».

Согласно позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в п. 2.1 определения от <дата> N 1542-О реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, работодатель (юридическое лицо) в целях осуществления эффективной экономической

деятельности и управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые организационные решения, в частности о создании обособленных структурных подразделений для осуществления всех или части своих функций и прекращении их деятельности, а также кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), соблюдая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения.

Расторжение трудового договора с работниками, работающими в расположеннем в другой местности обособленном структурном подразделении организации, осуществляется по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, только тогда, когда работодателем принято решение о прекращении деятельности такого структурного подразделения, поскольку это фактически означает прекращение деятельности самой организации в этой местности и, соответственно, делает невозможным перевод работников с их согласия на другую работу в ту же организацию в пределах той же местности.

Аналогичная правовая позиция изложена в определении Конституционного Суда Российской Федерации от <дата> N 144-О.

С учетом приведенных разъяснений Конституционного Суда РФ, в связи с наличием у ответчика иных подразделений в <адрес>, невозможно увольнение работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

29.08.2016г. [REDACTED] была предупреждена (уведомлением) о том, что в связи с прекращением деятельности обособленного структурного подразделения с 16.09.2016г, по истечению двух месяцев со дня получения уведомления, она будет уволена на основании п. 1 ч.1 ст.81 ТК РФ, ей разъяснены последствия увольнения, а именно то, что трудовой договор от 29.11.2005г. № будет прекращен.

Приказом № от <дата>. трудовой договор с [REDACTED] расторгнут по инициативе работодателя по п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией обособленного структурного подразделения организации.

В соответствии с ч. 4 ст.81 ТК РФработодатель имеет право уволить работника, только в случае невозможности перевода работника с их согласия на другую работу в ту же организацию в пределах той же местности. Однако, работодателем Кочерыгиной И.С. после вручения уведомления 29.08.2016г., не были предложены имеющиеся на тот момент вакансии аналогичные занимаемой ею, и только в их отсутствие, нижестоящие должности.

Таким образом, суд считает, что работодатель, нарушил обязательное требование ч. 4 ст.81 ТК РФ и не предложил работнику другую имеющуюся у него вакантную работу в той же местности.

Доводы ответчика о том, что в данном случае он был не обязан официально предлагать вакансии, имеющиеся в других подразделениях и магазинах, расположенных в <адрес>, поскольку проводилась процедура ликвидации обособленного подразделения, которым являлся магазин «THE BODY SHOP», суд считает не состоятельными, поскольку, из Трудового договора № от 29.11.2005г. не следует, что истница была принята в обособленное подразделение, она была принята на работу в ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ». В изменении от 31.12.2005г к Трудовому договору №, указано, что местом работы является филиал ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ», расположенный по адресу г. <адрес> 18км., <адрес>Г.

Из Изменения от 31.12.2008г к Трудовому договору №, указано, что истница переведена на должность продавца, магазин «THE BODY SHOP», по адресу расположенный по адресу г. <адрес> 18км., <адрес>Б, ТРК «Московский». Ни в одном из Изменений к трудовому договору не содержится информации о том, что [REDACTED] была принята в обособленное подразделение ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ».

Ответчик не оспаривал, что в ТРК «Московский» располагалось три магазина «THE BODY SHOP», «MOTHERCARE», «NEXT», принадлежащие ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ». Кроме

указанных магазинов, в <адрес> расположено еще несколько магазинов в других торговых комплексах.

Из пояснений представителя истца следует, что в других магазинах, принадлежащих ответчику, были вакантные рабочие места, которые предлагались истице, однако, как следует из уведомления от 05.08.2016г. истице предлагали должность продавца, которая является нижестоящей по отношению к должности супервайзера. Доказательств отсутствие вакантных должностей соответствующего уровня к занимаемой должности истицы, суду не представлено.

При указанных обстоятельствах суд считает, что увольнение [] по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ виду ликвидации обособленного структурного подразделения организации является незаконным.

В соответствии со ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку истец [] была уволена ответчиком без законного основания, она перенесла физические и нравственные страдания, связанные с незаконным увольнением, в связи с чем требования истца о компенсации морального вреда суд находит подлежащими удовлетворению. С учетом степени вины ответчика и степени перенесенных истцом нравственных страданий, требования истца о компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей суд находит завышенными.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных и физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости. Учитывая обстоятельства рассматриваемого дела, суд считает разумным и справедливым взыскать в счет компенсации морального вреда 10 000 рублей.

На основании ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение, судья присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах, считаю возможным взыскать с ответчика в пользу истца в счет возмещения расходов на оплату услуг представителя - 10000 рублей.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ, пп. 1,3 п.1 ст. 333.19 НК РФ ответчика подлежит взысканию доход государства государственная пошлина в размере 600 рублей.

На основании изложенного, суд, руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Исковые требования [] удовлетворить частично.

Признать приказ ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» № от 20.10.2016г незаконным и не обоснованным, и отменить его.

Восстановить [] на работе в ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» в прежней должности супервайзера с 31.10.2016г.

Взыскать с ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» в пользу [] компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей, расходы на оплату услуг представителя в сумме 10000 руб., а всего 20000 руб.

Взыскать с ООО «МОНЭКС ТРЕЙДИНГ» государственную пошлину в доход местного бюджета в размере 600 руб.

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Самарский областной суд через Красноглинский районный суд <адрес> в течение одного месяца со дня изготовления мотивированного решения, т.е. с 04.01.2017г.

Председательствующий Н.П. Медведева