Дело № **2-48/2019**

**РЕШЕНИЕ**

Именем Российской Федерации

г. Суджа 13 февраля 2019 года

Суджанский районный суд Курской области в составе председательствующего судьи Квасковой И.В., при секретаре Резниковой А.А.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Сухих ФИО15 к Автономному учреждению Курской области «Редакция газеты «Суджанские вести» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

**УСТАНОВИЛ:**

Сухих С.Г. обратился в суд с исковым заявлением к Автономному учреждению Курской области «Редакция газеты «Суджанские вести» (АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование указывает, что он был принят на работу в редакцию газеты «За коммунизм», переименованную впоследствии в АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести», работал в должности корреспондента, заведующего общественно-политическим отделом, корреспондента первой категории с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ. ДД.ММ.ГГГГ издан приказ №13 «О проведении организационно-штатных мероприятий и об утверждении штатного расписания АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести», где указано, что сокращение штата работников вызвано сложным финансовым положением редакции, выразившимся в большой потере доходов от информационных услуг и иных средств, полученной от иной не запрещенной законом и приносящей доход деятельности, увеличением МРОТ с текущего года, а также во избежание нарушений, сбоев в деятельности редакции, недопущения снижения тиража газеты и уменьшения периодичности выхода газеты «Суджанские вести». Во исполнение указанного приказа истцу направлено уведомление № «О сокращении должности работника», о том, что он будет уволен по сокращению штата. ДД.ММ.ГГГГ, согласно приказу №-лс «О прекращении (расторжении) трудового договор с работником (увольнении)» истец уволен на основании п.2 ст.81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников организации. Считает увольнение незаконным, поскольку работодателем нарушен установленный законом порядок увольнения. Так, в нарушение ст.179 ТК РФ не было учтено преимущественное право истца на оставление на работе перед другими работниками в силу наличия у него более высокой квалификации (высшее образование, стаж работы 31 год, наличие благодарностей). Работодатель в нарушение ст.180 ТК РФ не предложил ему для занятия иные свободные вакантные должности, не учел его преимущественное право на оставление на работе по причине достижения им предпенсионного возраста. Причина увольнения заключается в дискриминации работодателя по отношению к истцу (главный редактор препятствовал ему осуществлять журналистскую деятельность, истец был лишен возможности пользоваться компьютером, компьютер был неисправен, запрещал готовить статьи для публикации в газете с государственными структурами, органами муниципальной власти, статьи долго время не публиковались, с локальными актами он не ознакомлен, нарушалась трудовая дисциплина, не производилась оплата). Полагает, что его увольнение произведено незаконно, поскольку экономического обоснования для сокращения штата работников не имелось. Сокращение штата работников работодатель использовал как способ избежать уголовной ответственности по ст.144.1 УК РФ за необоснованное увольнение по мотивам достижения предпенсионного возраста. Незаконным увольнением истцу причинен моральный вред, выразившийся в глубоких переживаниях по причине утраты работы, что вызвало эмоциональное напряжение, поскольку в предпенсионном возрасте сложно найти новую работу.

С учетом уточнения исковых требований просит суд признать приказы от ДД.ММ.ГГГГ № «О проведении организационно-штатных мероприятий и об утверждении штатного расписания АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести», от ДД.ММ.ГГГГ №-лс «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» незаконными; признать увольнение Сухих С.Г. по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ на основании приказа от ДД.ММ.ГГГГ №-лс незаконным; восстановить его на работе в должности корреспондента I категории АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести»; взыскать с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 21168,59 рублей; взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 175000 рублей.

Истец Сухих С.Г. в судебном заседании исковое заявление, уточненное исковое заявление поддержал в полном объеме по основаниям, изложенным в иске и уточненном иске. Пояснил, что должностной инструкции у него не было, исполнял обязанности по устному распоряжению руководителя, с локальными актами его не знакомили. На основании, какого документа начислялась заработная плата, не знает, были только расчетные листки. Процедура сокращения производилась в срочном порядке, т.к. проходила пенсионная реформа, действия работодателя носили дискриминационный характер. ДД.ММ.ГГГГ главный редактор в присутствии работников редакции: ФИО3, ФИО4, ФИО12, ФИО8, ФИО5 зачитал приказ о сокращении двух корреспондентов первой категории с ДД.ММ.ГГГГ. Он ознакомился с уведомлением, но не подписал его, просил подписать позже, но сразу же был составлен акт о том, что он отказывается получить уведомление. Через несколько дней, ДД.ММ.ГГГГ ему по почте отправили уведомление о сокращении должности работника. Со дня уведомления о сокращении и до декабря он исполнял свои обязанности, никаких претензий не было. ДД.ММ.ГГГГ утром ему объявили, что он уволен, с приказом был ознакомлен и подписал его. Считает увольнение незаконным, т.к. трудовой договор расторгнут на день раньше, уведомление о расчете ему отправляли, когда он еще работал - 12 декабря, расчеты не произведены, трудовую книжку не выдали. Увольнение необоснованно, т.к. он достиг предпенсионного возраста, мотивы, приведенные работодателем при сокращении численности штата - безосновательны, тираж завышен, его работа не влияет на периодичность выхода газеты, со стороны работодателя имела место дискриминация, т.к. были созданы не равные условия труда, он был лишен возможности пользоваться интернетом, фотоаппаратом, гонорар выплачивался с нарушением, за рекламу работа не оплачивалась. В действующем Уставе редакции не предусмотрено право главного редактора сокращать численность штата. Членом профсоюза не является.

Представитель истца ФИО6 позицию истца поддержала, просила иск удовлетворить. Также пояснила, что регулярность выплаты заработной платы истцу происходила на усмотрение главного бухгалтера. Доводы свидетелей безосновательны, истец не был обеспечен нормальными условиями труда. Со стороны работодателя в отношении истца имели место действия дискриминационного характера.

Представитель ответчика – ФИО7, являющийся главным редактором АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести», в судебном заседании уточненные исковые требования не признал в полном объеме, просил суд отказать в иске. В адрес суда представлены письменные возражения, из которых седует, что процедура увольнения Сухих С.Г. была проведена в соответствии с требованиями закона. Основанием для сокращения штата работников организации явилась служебная записка главного бухгалтера от ДД.ММ.ГГГГ, из которой следовало, что доходы АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» снижались. Сокращение корреспондентов первой категории не повлияло на работу редакции, поскольку главный редактор и ответственный редактор после сокращения могли обеспечить газету необходимыми материалами. Восстановить истца на работе невозможно по причине отсутствия вакантных должностей. Взыскание среднего заработка не имеет оснований, т.к. истец от получения причитающихся ему денежных сумм в виде заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск отказался, что зафкисировано актом от ДД.ММ.ГГГГ. Оснований для взыскания морального вреда не имеется. Доводы истца о финансовом состоянии редакции, о нарушении его прав в виде препятствия журналисткой деятельности, пользовании компьютером, об ознакомлении с локальными актами не соответствуют действительности, не имеют отношения к делу. В связи с тем, что на момент проведения организационно-штатных мероприятий и увольнения Сухих С.Г. в редакции отсутствовали вакантные должности, другая имеющаяся работа у работодателя не предлагалась (л.д.42-43, л.д.145-146).

Представитель ответчика ФИО8, действующий на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, в судебном заседании уточненные исковые требования не признал в полном объеме, просил суд отказать в иске. Пояснил, что по последней ведомости истец не пожелал получить причитающиеся ему выплаты в день увольнения, что было зафиксировано актом. Трудовой договор истец не подписал, что было зафиксировано актом в январе 2009 года. В последующем истец исполнял свои трудовые обязанности, согласно этому не подписанному договору и должностным обязанностям. В 2018 году произошло увеличение уровня МРОТ, началось ухудшение финансового положения редакции, снижение финансовых доходов, все это было отражено в служебной записке, на основании которой главный редактор пришел к выводу о том, что он вместе с ответственным редактором ФИО4 может наполнять газету информацией. ФИО7 решил изменить штатное расписание, согласно п.2 ст. 13 ФЗ от ДД.ММ.ГГГГ №174-ФЗ «Об автономных учреждениях». Был вынесен приказ о сокращении двух сотрудников, согласно этому приказу было утверждено новое штатное расписание с отсутствием вакантных должностей, в связи с чем истцу вакантные должности не предлагались. ДД.ММ.ГГГГ до сведения работников, в том числе Сухих С.Г. был доведен приказ о сокращении штата работников. Штатное расписание было согласовано с Комитетом информации и печати за несколько дней до принятия приказа. В тот день, когда был зачитан приказ, Сухих С.Г. отказался расписываться в уведомлении об ознакомлении с приказом и его получении, о чем был составлен акт. Уведомление было направлено в адрес истца почтой. Истец продолжал работать и исполнять свои обязанности до декабря. В день увольнения главный редактор в присутствии других сотрудников зачитал приказ об увольнении Сухих С.Г. Истец в нем расписался, но поставил не роспись, а фамилию, о чем был составлен акт. Дубликат трудовой книжки и денежный расчет истец не забрал. У работодателя был дубликат трудовой книжки, т.к. истец забрал трудовую книжку и не верн<адрес> было направлено письмо, в котором он приглашался для получения документов, дубликата трудовой книжки и причитающихся ему денежных средств. Но письмо он не получил. Госинспекцией по труду была проведена проверка ответчика по вопросу законности сокращения. По результатам нарушений выявлено не было. Доводы истца о дискриминации необоснованны. Коллективного договора нет. Т.к. согласно приказу Сухих С.Г. был уволен ДД.ММ.ГГГГ, а по закону день увольнения считается рабочим днем, то расчет причитающихся денежных сумм при увольнении был произведен по ДД.ММ.ГГГГ включительно, по этой же причине в табеле учета рабочего времени ДД.ММ.ГГГГ указан как рабочий день.

Представитель ответчика ФИО9, действующий на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, уточненные исковые требования не признал, просил в иске отказать. Пояснил, что истцом не предоставлено доказательств тем основаниям, которые указаны в иске, в том числе относительно дискриминации. Истец не отрицает, что ему предлагали забрать дубликат трудовой книжки и расчет. Главный редактор в силу закона мог увольнять истца, т.к. принимал его на работу. Сухих С.Г. не предоставил доказательств, что его материалы не ставились в газету. Процедура увольнения соблюдена, права истца не нарушены. Госинспекция труда нарушений при проверке не выявила.

Представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора на стороне ответчика – Комитет информации и печати Курской области ФИО10, действующая на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, полагала исковые требования необоснованными, процедуру увольнения законной. Пояснила, что право на сокращение предусмотрено Федеральным законом «Об автономных учреждениях». Предпенсионный возраст наступает в 60 лет, при этом истца уволили не по причине достижения определенного возраста.

Представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора на стороне ответчика – Комитет информации и печати Курской области ФИО11, действующая на основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ, полагала иск необоснованным, просила в удовлетворении иска отказать. Пояснила, что финансовое состояние учреждения зависит от расходов, редакция сама вправе принимать решение относительно штатной структуры. Финансовое состояние редакции газеты «Суджанские вести» ухудшилось. 15 лет назад было установлено, что Сухих С.Г. забрал трудовую книжку и не вернул, тогда редакция сделала дубликат. Оснований полагать, что со стороны работодателя в отношении Сухих С.Г. имели место действия дискриминационного характера, не имеется.

Свидетель ФИО12 в судебном заседании показала, что работает в должности специалиста по кадрам и делопроизводителя АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести». ДД.ММ.ГГГГ по поручению главного редактора в присутствии других работников ею был зачитан приказ и уведомление о сокращении для двух работников: ФИО20 и Сухих. ФИО21 уведомление подписал, а Сухих отказался, поясняя, что подпишет его позже. В дальнейшем он не подписал уведомление, и она направила уведомление по почте заказным и ценным письмом, но истец письмо не получил. Также был составлен акт о том, что Сухих С.Г. отказался подписывать уведомление. Через два месяца истцу было направлено уведомление о необходимости получить трудовую книжку и расчеты, но он их не забрал. Также был составлен акт о том, что Сухих С.Г. отказался получить дубликат трудовой книжки. В редакции газеты отсутствует оригинал трудовой книжки, т.к. истец её забрал и не отдал, о чем в личном деле имеется докладная. ДД.ММ.ГГГГ был проставлен в табеле учета рабочего времени как рабочий день, но Сухих С.Г. в этот день не работал.

Свидетель ФИО4 в судебном заседании показала, что она работает ответственным редактором - заместителем главного редактора АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести». ДД.ММ.ГГГГ в кабинете руководителя был зачитан приказ и уведомление о сокращении Сухих С.Г., но последний не расписался в уведомлении, о чем был составлен акт. В дальнейшем к нему несколько раз обращались по поводу получения трудовой книжки и расчетов, но он их не получал, об этом составлен акт. Отношение к Сухих С.Г. было хорошее, дискриминации не было. Сокращение штата работников происходило по причине плохого финансового положения в редакции. Т.к. они с ФИО7 являются «пишущими» редакторами, они могут наполнить газету необходимым материалом без корреспондентов первой категории.

Помощник прокурора Суджанского района Курской области Лукьянцева М.С. в судебном заседании полагала необходимым в удовлетворении уточненных исковых требований отказать, т.к. в ходе судебного разбирательства установлено, что при проведении штатных мероприятий в редакции нарушений закона не выявлено, что также подтверждено Госинспекцией труда в Курской области в ходе проведенных проверок. Тот факт, что приказ был зачитан истцу ДД.ММ.ГГГГ, не является нарушением, т.к. в нем указано, что Сухих С.Г. уволен ДД.ММ.ГГГГ.

Выслушав стороны, изучив материалы дела, учитывая мнение прокурора и представителей третьего лица, суд приходит к следующему.

В соответствии со ст. [2](https://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-1/statia-2/) Трудового кодекса РФ (ТК РФ), исходя из общепризнанных принципов и норм международного права, и в соответствии с Конституцией РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений признается обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину - требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Эти требования предъявляются ко всем работникам. Такая обязанность возложена на него, в частности ст. 21 ТК РФ, согласно которой работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину и т.д.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ, работодатель имеет право: требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Из п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ следует, что одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. ст. 71 и 81 ТК РФ).

Пунктом 2 статьи 81 ТК РФ установлено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Как установлено в судебном заседании, Сухих С.Г. был принят на должность корреспондента отдела писем с ДД.ММ.ГГГГ, с ДД.ММ.ГГГГ переведен на должность зав.отделом общественно-политической жизни, что подтверждается выписками из приказов редактора газеты «За коммунизм», «Суджанские вести» от ДД.ММ.ГГГГ №, от ДД.ММ.ГГГГ № (л.д.19, л.д.19 об.).

На основании приказа главного редактора государственного учреждения «Редакция газеты «Суджанские вести» от ДД.ММ.ГГГГ №-лс Сухих С.Г. переведен на должность корреспондент I категории ГУ «Редакция газеты «Суджанские вести», освобожден от должности заведующего отделом общественно-политической жизни с ДД.ММ.ГГГГ, с приказом истец был ознакомлен, о чем свидетельствует его подпись в нем (л.д.20).

В соответствии с постановлением Губернатора Курской области от ДД.ММ.ГГГГ № были созданы автономные учреждения путем изменения типа существующих областных государственных учреждений, находящихся в ведении комитета информации и печати Курской области, в т.ч. ОГУ «Редакция газеты «Суджанские вести» было изменено на АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» (л.д.50).

Кроме того, в подтверждение наличия трудовых отношений между истцом и ответчиком в судебное заседание представлена копия трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ, из условий которого следует, что трудовой договор заключается между АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» и Сухих С.Г., последний принимается на должность корреспондента первой категории. Указанный трудовой договор, а также должностные обязанности истцом подписаны не были, о чем составлен акт от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.21-23, л.д.22 оборот).

При этом наличие трудовых отношений и занятие должности корреспондента первой категории АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» сторонами в судебном заседании не отрицалось. Данные обстоятельства также подтверждаются копией дубликата трудовой книжки на имя Сухих С.Г. серии № (л.д.52-53).

Таким образом, на момент увольнения Сухих С.Г. занимал должность корреспондента первой категории АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести».

Как усматривается из материалов дела, ДД.ММ.ГГГГ главным редактором АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» ФИО7 издан приказ № «О проведении организационно-штатных мероприятий и об утверждении штатного расписания АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести».

Из указанного приказа следует, что с ДД.ММ.ГГГГ будет произведено сокращение двух штатных должностей корреспондента 1 категории.

В обоснование причин издания данного приказа указано: сложное финансовое положение редакции, выразившееся в большой потере доходов от информационных услуг и иных средств, полученных от иной не запрещенной законом и приносящей доход деятельности, увеличением минимального размера оплаты труда с текущего года, а также во избежание нарушений, сбоев в деятельности редакции, недопущения снижения тиража газеты и уменьшения периодичности выхода газеты (л.д.24, 25).

Штатное расписание, действующее с ДД.ММ.ГГГГ, утверждено главным редактором ФИО7 ДД.ММ.ГГГГ, подписано главным бухгалтером, специалистом по кадрам. Кроме того, указанное штатное расписание согласовано с Комитетом информации и печати Курской области ДД.ММ.ГГГГ. В штатном расписании отсутствуют должности корреспондентов 1 категории (л.д.25 оборот).

Приказом главного редактора АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» от ДД.ММ.ГГГГ №-лс истец Сухих С.Г. уволен ДД.ММ.ГГГГ по инициативе работодателя в связи с сокращением штата работников организации, на основании п.2 ст.81 ТК РФ, с приказом Сухих С.Г. был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается его подписью и не отрицалось истцом в судебном заседании (л.д.27).

В соответствии со сведениями, представленными АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести», комитетом по труду и занятости населения Курской области от ДД.ММ.ГГГГ, коллективный договор у редакции отсутствовал (л.д.64, 135).

Согласно действующему трудовому законодательству, при рассмотрении дел данной категории бремя доказывания юридически значимых обстоятельств лежит на работодателе.

По смыслу закона, принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя. Он вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата, если соблюден порядок увольнения и гарантии, закрепленные в ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 179, ч. 1 и 2 ст. 180 ТК РФ.

Статьей 180 ТК РФ установлены гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Так, согласно ч.ч. 1, 2 ст.180 ТК РФ, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей 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.

В судебном заседании истец и представители ответчика не отрицали то обстоятельство, что о предстоящем сокращении занимаемой истцом должности Сухих С.Г. был поставлен в известность работодателем – АУКО «Редакции газеты «Суджанские вести» ДД.ММ.ГГГГ, то есть не менее чем за два месяца до увольнения, что подтверждается уведомлением от ДД.ММ.ГГГГ. Получать уведомление истец отказался, что было зафиксировано актом (л.д.26, л.д.26 оборот). Указанные обстоятельства также подтвердили свидетели ФИО12, ФИО4

Доводы истца Сухих С.Г. о том, что увольнение было произведено незаконно, поскольку ему не были предложены вакантные должности и права на изменение штатного расписания главный редактор ФИО7 не имел, суд находит необоснованными по следующим основаниям.

В соответствии с выпиской из ЕГРЮЛ от ДД.ММ.ГГГГ АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» - самостоятельное юридическое лицо, учредителем которого является – Комитет информации и печати Курской области. Главный редактор ФИО7 является лицом, имеющим право действовать от имени АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» без доверенности (л.д.96-100). Данные обстоятельства также подтверждаются приказом от ДД.ММ.ГГГГ №-лс, дополнительным соглашением об изменении срока действия трудового договора с ФИО7 по ДД.ММ.ГГГГ (л.д.56, л.д.56 оборот).

Как установлено п.1 ст.[8](https://sudact.ru/law/upk-rf/chast-1/razdel-i/glava-2/statia-8/) Федерального закона от 03.11.2006 N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях", структура, компетенция органов автономного учреждения, порядок их формирования, сроки полномочий и порядок деятельности таких органов определяются уставом автономного учреждения в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.

В соответствии с Уставом АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести», зарегистрированным МИФНС России №4 по Курской области (в редакции 2011 года) учреждение возглавляет руководитель - главный редактор, к компетенции которого относятся вопросы осуществления руководства деятельностью учреждения. Руководитель действует от имени учреждения без доверенности, в том числе по согласованию с учредителем утверждает штатное расписание Учреждения, структуру подразделений Учреждения (л.д.108-118).

Кроме того, согласно п.2 ст.13 вышеуказанного Федерального закона, руководитель автономного учреждения без доверенности действует от имени автономного учреждения, в том числе представляет его интересы и совершает сделки от его имени, представляет его годовую бухгалтерскую отчетность наблюдательному совету для утверждения, утверждает штатное расписание автономного учреждения, план его финансово-хозяйственной деятельности, регламентирующие деятельность автономного учреждения внутренние документы, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками автономного учреждения.

Как установлено в судебном заседании, штатное расписание, действующее с ДД.ММ.ГГГГ, утверждено главным редактором ФИО7 ДД.ММ.ГГГГ, подписано главным бухгалтером, специалистом по кадрам. Кроме того, указанное штатное расписание согласовано с Комитетом информации и печати Курской области ДД.ММ.ГГГГ.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что принятие главным редактором АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» решения о сокращении штата работников организации соответствовало требованиям действующего законодательства РФ и Устава учреждения, а у учреждения имелись правовые основания для расторжения с истцом Сухих С.Г. трудового договора в связи с сокращением штатов, что также подтверждается пояснениями представителями третьего лица, в т.ч. письменными (л.д.150).

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

На это указал и Пленум Верховного Суда РФ в п. 29 своего Постановления от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ": 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 первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

Проверив штатные расписания, действовавшие на момент проведения организационно-штатных мероприятий, утвержденное ДД.ММ.ГГГГ (количество штатных единиц – 9), и на ДД.ММ.ГГГГ, утвержденное приказом от ДД.ММ.ГГГГ (количество штатных единиц -7), суд приходит к выводу о том, что сокращение штатов было проведено реально: сокращены две должности корреспондентов первой категории, данные должности в штатном расписании с ДД.ММ.ГГГГ отсутствуют (л.д.51, л.д.51 оборот).

Кроме того, как усматривается из материалов дела, вакантные должности, которые истец мог занять с учетом квалификации, опыта работы и состояния здоровья в АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» отсутствовали (л.д.64-65). Доказательств обратного стороной истца в суд представлено не было.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что работодателем при сокращении штата работников были соблюдены требования, установленные ст.180 ТК РФ: истец был уведомлен в установленный срок о предстоящем сокращении, вакантные должности в АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» отсутствовали.

Доводы истца о том, что увольнение произведено незаконно по причине несоблюдения работодателем его преимущественного права на оставление на работе не соответствуют закону и установленным обстоятельствам по делу.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Поскольку все имеющиеся должности корреспондента первой категории были исключены из штатного расписания АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» с ДД.ММ.ГГГГ в связи с их сокращением, то не имеется оснований полагать, что АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» при увольнении Сухих С.Г. было нарушено преимущественное право истца на оставление на работе.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса. Однако в судебном заседании установлено, что истец Сухих С.Г. членом профсоюза не являлся.

Доводы истца об отсутствии у главного редактора АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» экономического обоснования для сокращения должностей корреспондентов первой категории не соответствуют положениям действующего законодательства.

Так, в определении Конституционного Суда РФ от 24.09.2012 N 1690-О указано, что 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 (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) при условии соблюдения установленного ТК РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения, закрепленных в ч.3 ст.81, ч.1 ст.179, ч.ч.1 и 2 ст.180 ТК РФ.

Данная позиция также отражена в определении Конституционного Суда РФ от 17.07.2018 N 1894-О, в котором указано: как неоднократно отмечал Конституционный Суд РФ, право принимать необходимые кадровые решения в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом принадлежит работодателю, который обязан при этом обеспечить закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников, в частности, связанные с проведением мероприятий по изменению структуры, штатного расписания, численного состава работников организации (Постановление от 24 января 2002 года N 3-П; определения от 24 сентября 2012 года N 1690-О и от 23 декабря 2014 года N 2873-О).

Таким образом, со стороны АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» действий по целенаправленному сокращению именно должности истца, а также отсутствия хозяйственной необходимости в сокращении штата не установлено.

Принимая во внимание, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, суд приходит к выводу о том, что данное право предоставлено работодателю законом и не может рассматриваться как дискриминация в отношении работника.

Доводы истца Сухих С.Г. и его представителя ФИО6 о дискриминации в сфере труда никакими доказательствами не подтверждаются.

Дискриминация - это нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Согласно части 3 статьи 3 ТК РФ, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Как следует из части 4 статьи 3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о компенсации морального вреда.

В соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса РФ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В гражданском процессе действует презумпция, согласно которой на ответчика не может быть возложена ответственность, если истец не доказал обстоятельства, подтверждающие его требования. Доказательственная презумпция не освобождает истца от обязанности представлять доказательства. Бремя доказывания в данной части лежит на истце.

Материалами дела не подтверждается, что со стороны главного редактора АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» имелись произвольные действия личного характера. Решение об увольнении принято главным редактором ФИО7 ДД.ММ.ГГГГ. Сухих С.Г. был уволен ДД.ММ.ГГГГ на основании приказа от ДД.ММ.ГГГГ по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, в связи с сокращением штата работников организации, при этом отсутствуют доказательства, свидетельствующие об имевшей место в отношении истца дискриминации со стороны работодателя на основании каких-либо личных неприязненных отношений, признаках социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также по мотивам достижения предпенсионного возраста.

Суду не было представлено каких-либо доказательств в порядке ст. 67 ГПК РФ того, что фактического сокращения должности истца не произошло, а увольнение истца по основаниям сокращения штата носило фиктивный или дискриминационный характер.

На основании части 4 статьи 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 указанного Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Согласно статье 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Из материалов дела усматривается, что истцу при расторжении трудового договора была начислена заработная плата за период работы по ДД.ММ.ГГГГ, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск, что подтверждается расчетным листком за декабрь 2018, платежной ведомостью за декабрь 2018, табелем учета рабочего времени за декабрь 2018 (л.д.55, л.д.55 оборот, л.д.59). Однако получить денежные средства истец отказался, что подтверждается актом от ДД.ММ.ГГГГ (л.д.28 оборот).

Кроме того, истец отказался получить дубликат трудовой книжки, что подтверждается актом от ДД.ММ.ГГГГ (л.д.28). Уведомление о необходимости явиться за дубликатом трудовой книжки, получить причитающиеся выплаты, документы было направлено работодателем ДД.ММ.ГГГГ, однако от получения почтовой корреспонденции истец Сухих С.Г. также отказался (л.д.67, 68, л.д.67, л.д.68 обороты).

Таким образом, со стороны работодателя требования, установленные ст.84.1 ТК РФ были выполнены.

Доказательств, подтверждающих, что ответчиком представлены поддельные расчетные листки, истцом не представлено и в судебном заседании не установлено.

Доводы истца о том, что он фактически был уволен ДД.ММ.ГГГГ, а не ДД.ММ.ГГГГ, как на то указано в уведомлении о сокращении штата работников от ДД.ММ.ГГГГ не являются основанием для признания процедуры увольнения незаконной по следующим основаниям.

Так, в соответствии со ст.84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В судебном заседании установлено, что истец Сухих С.Г. был уволен на основании приказа главного редактора АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» от ДД.ММ.ГГГГ №-лс ДД.ММ.ГГГГ в связи с сокращением штата работников организации, на основании п.2 ст.81 ТК РФ, с приказом Сухих С.Г. был ознакомлен ДД.ММ.ГГГГ. Кроме того, в табеле учета рабочего времени ДД.ММ.ГГГГ был отмечен работодателем как рабочий день истца, расчет денежных сумм, подлежащих выплате истцу при увольнении, также произведен с учетом ДД.ММ.ГГГГ как последнего рабочего дня.

С учетом установленных по делу обстоятельств, суд приходит к выводу о том, что осуществление работодателем действий, связанных с увольнением истца, именно ДД.ММ.ГГГГ, не свидетельствует о нарушении порядка сокращения истца, а также не нарушает его прав, поскольку при сокращении штата работников АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в отношении Сухих С.Г. были работодателем соблюдены.

Данные обстоятельства также подтверждаются актами проверки Государственной инспекции труда в Курской области от ДД.ММ.ГГГГ, от ДД.ММ.ГГГГ, письмом инспекции от ДД.ММ.ГГГГ, из которых следует, что нарушений со стороны АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» при оплате труда Сухих С.Г., не установлено, процедура сокращения проведена в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ (л.д.31-33, л.д.126-133).

Поскольку, при рассмотрении настоящего дела нарушений трудового законодательства при увольнении Сухих С.Г. со стороны АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» не установлено, то оснований для удовлетворения иска Сухих С.Г. о признании приказов от ДД.ММ.ГГГГ № «О проведении организационно-штатных мероприятий и об утверждении штатного расписания АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести» и от ДД.ММ.ГГГГ №-лс «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» незаконными; признании увольнения по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным; восстановлении истца на работе, взыскании с ответчика в пользу истца среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, не имеется в связи с необоснованностью указанных исковых требований.

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

**РЕШИЛ:**

В удовлетворении уточненного искового заявления Сухих ФИО19 к Автономному учреждению Курской области «Редакция газеты «Суджанские вести» о признании приказов от ДД.ММ.ГГГГ № «О проведении организационно-штатных мероприятий и об утверждении штатного расписания АУКО «Редакция газеты «Суджанские вести», от ДД.ММ.ГГГГ №-лс «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» незаконными; признании увольнения истца по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным; восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Курский областной суд через Суджанский районный суд Курской области в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме – ДД.ММ.ГГГГ.

Судья (подпись) И.В. Кваскова

Копия верна:

Судья И.В. Кваскова

Секретарь А.А. Резникова

**Суд:**

Суджанский районный суд (Курская область)

**Судьи дела:**

Кваскова Инесса Владимировна (судья) [(](https://sudact.ru/regular/judge/AoBUlQxwggWR/)