**РЕШЕНИЕ**

Именем Российской Федерации  
  
27 марта 2019 года г. Тольятти  
  
Судья Ставропольского районного суда Самарской области Болохова О.В., с участием прокурора Ставропольского района Самарской области Спириной А.В., истца Мельникова Н.В., представителя ответчика – Степановой Е.Н., при секретаре Колодяжной П.С. рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2- 787\2019 по иску Мельникова Николая Владимировича к МП муниципального района Ставропольский «СтавропольРесурсСервис» о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе,

**УСТАНОВИЛ:**

Мельников Н.В. обратился в Ставропольский районный суд с иском к МП муниципального района Ставропольский «СтавропольРесурсСервис» о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе. Требования мотивировал тем, что работал у ответчика в должности юрисконсульт. Приказом от ДД.ММ.ГГГГ № уволен по сокращению численности работников учреждения. С увольнением истец не согласен, поскольку, как он полагает, процедура увольнения проведена с нарушениями. Обращает внимание, что он имел более высокую квалификацию, чем иные работники его увольнение не было согласовано с представителем трудового коллектива. Кроме того, он относится к категории работников, достигших предпенсионного возраста, увольнение которых незаконно. Считает, что факт увольнения истца по возрасту подтверждается принятием в юридический отдел нового юриста, которая не имеет опыта работа.  
  
Просит признать незаконным его увольнение по п. 2 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, отменить приказ об увольнении Мельникова Н.В. № от ДД.ММ.ГГГГ., восстановить его на работе в муниципальном предприятии муниципального района Ставропольский "СтавропольРесурсСервис" в должности юрисконсульта с 29 января 2019 года.  
  
В судебном заседании истец полностью поддержал исковые требования.  
  
Представитель ответчика - Степанова Е.Н. действующая на основании доверенности иск не признала по основаниям указанным в отзыве. Считает увольнение истца законным и обоснованным.  
  
Выслушав истца, представителя ответчика, прокурора возражавшего против удовлетворения исковых требований, изучив письменные материалы гражданского дела, оценивая собранные доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании каждого доказательства в отдельности, а также в их совокупности, суд находит не находит оснований для удовлетворения исковых требований.  
  
Согласно ст.56 ГПК РФ каждая сторона обязана доказать те обстоятельства на которые ссылается как на основания своих требований и возражений.  
  
В соответствии со ст. 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы.  
  
Из материалов дела следует, что истец был принят на работу в муниципальное предприятие муниципального района Ставропольский «СтавропольРесурсСервис» ДД.ММ.ГГГГ на должность начальника юридического отдела (трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ В указанный период, согласно штатного расписания в юридическом отделе имелись две штатные единицы юриста и одна штатная единица начальника юридического отдела.  
  
ДД.ММ.ГГГГ Приказом (распоряжением) о переводе работника на другую работу истец был переведен на новое место работы на должность «юрисконсульт». Данная штатная единица вводилась по производственной необходимости с окладом 17 958 рублей 00 копеек, что соответствовало окладу штатной единицы «начальник юридического отдела». На тот момент в юридическом отделе - две штатные единицы юриста, одна штатная единица начальника юридического отдела и одна штатная единица юрисконсульта.  
  
15.11.2018г. Муниципальным предприятием муниципального района Ставропольский «СтавропольРесурсСервис» введен приказ № «О сокращении численности», в связи с оптимизацией численности работников на предприятии штатная единица юрисконсульта, занимаемая Мельниковым I I.В., сокращена согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ.  
  
В соответствии со ст. 22 ГК РФ и ст. 8 Конституции РФ Работодатель вправе, в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, самостоятельно принимать кадровые решения, в том числе право определятьчисленность и штат работников.  
  
Согласно п. 8.1. Устава МП Муниципального района Ставропольский«СтавропольРесурсСервис» предприятие возглавляет директор, назначаемый на эту должность Учредителем. Директор является единоличным исполнительным органом Предприятия. Директор подотчетен собственнику имущества Предприятия.  
  
Так же согласно п. 8.4. Устава директор организует работу Предприятия, в установленном законодательством РФ порядке распоряжается его имуществом, открывает в банках расчетные и другие счета, выдает доверенности, в пределах своей компетенции издает приказы, дает указания, утверждает структуру и штатное расписание Предприятия, осуществляет прием на работу и увольнение работников Предприятия, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, применяет к ним меры дисциплинарного взыскания и поощрения.  
  
Полномочия директора муниципального предприятия закреплены в Уставе МП «СРС» на основании п. 1 ст. 21 ФЗ-161 от 14 ноября 2002 года «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».  
  
ДД.ММ.ГГГГ приказом № «Об изменении штатного расписания» внесены изменения в штатное расписание МП м.р. Ставропольский «СРС», из штатного расписания исключена штатная единица юрисконсульта с окладом 22724 руб.  
  
ДД.ММ.ГГГГ истец уведомлен о сокращении работника (ст. 180 ТК РФ) и об отсутствии другой работы на предприятии (п.2 ч,1 ст.81 ТК РФ), с которыми истец ознакомлен письменно ДД.ММ.ГГГГ.  
  
В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. В силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 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. В силу частей 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 ч. 3 ст. 81 настоящего Кодекса. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 17.03.2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса, увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе 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 п. 1 ч. 1 ст. 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 расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ). Таким образом, из смысла приведенных выше норм действующего трудового законодательства следует, что право определить численность и штат работников принадлежит работодателю. Разрешая спор, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, и с учетом требований закона, суд приходит к выводу об отказе Мельникову Н.В. в удовлетворении заявленных требований, поскольку у ответчика имелись основания для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и был соблюден установленный законом порядок увольнения по данному основанию. Суд исходит из того, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который при принятии такого решения вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации. Истец о предстоящем сокращении занимаемой им должности уведомлен за два месяца, что подтверждается уведомлением от ДД.ММ.ГГГГ, которое было вручено истцу, о чем имеется его подпись. Согласно уведомлению от ДД.ММ.ГГГГ, на предприятии отсутствовали вакантные должности для трудоустройства истца. Служба занятости населения была соответствующим образом уведомлена. Судом установлено, что у работодателя имелись основания для увольнения Мельникова Н.В. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников организации, поскольку фактически в МП муниципального района Ставропольский «СтавропольРесурсСервис» имело место сокращение штатной численности, в том числе должности, занимаемой истцом. Согласно частям 1, 2 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. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Довод истца о том, что он имеет более высокую квалификацию, чем иные работники – отклоняется. В подтверждение более высокой квалификации истец ссылается на больший стаж работы, также на лицензию арбитражного управляющего и прохождение обучения по теме « профессионально управление многоквартирным домом». Однако, в судебном заседании установлено, что все работники, занимающие должность «Юрист» имеют высшее юридическое образование. При этом на предприятии не введены категории для данных должностей. Наличие более длительного стажа, а также сертификата об обучении, сами по себе, не свидетельствуют о более высокой квалификации работника. При таких обстоятельствах, право решения вопроса о том, какой из работников имеет более высокую квалификацию, с учетом фактических показателей работы специалиста – принадлежит работодателю. Кроме того, как следует из материалов дела, на основании приказа от ДД.ММ.ГГГГ. № сокращены была должностью «юрисконсульт» с окладом 22724 руб. Данная должность являлась единственной на предприятии. Другие работники, на которых ссылается истец, занимали должности «юрист». При этом должность «юрист» имеет другие существенные условия труда: другой, более низкий оклад, деятельность работников, занятых на данных должностях, отличается по направлениям деятельности, две должности имеют различные должностные инструкции. Ссылка истца на то, что в Едином квалифицированном справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих содержится только должность «Юрисконсульт» и не имеется должности «юрист» – отклоняется.  
  
Согласно статье 195.1 Трудового кодекса РФ, квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (часть 1). Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (часть 2). В "Общероссийском классификаторе занятий ОК 010-2014 (МСКЗ-08)," (принятым и введенным в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст), содержится должность «Юрист» (код 2611). Также данный классификатор содержит должности специалист в области права (код 261 ) и Специалисты в области права, не входящие в другие группы (код 2619). Согласно статьи 195.2 Трудового кодекса РФ, Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В данном случае в стандарте содержится наименование должности юрист. При этом тождественность наименований должности «Юрисконскульт», содержащейся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованию должностей «юрист» содержащейся в профессиональных Стандартах, Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (как это предусмотрено статьей 195.2 Трудового кодекса РФ). – не установлена. Также суд принимает во внимание, что была сокращена именно должность «юрисконсульт» с окладом 22724 руб., которая являлась единственной на предприятии. Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации (Определение от 21.12.2006 г. N 581-О, ч. 1 ст. 179 ТК РФ закрепляет основанное на объективных критериях правило отбора работников для оставления на работе при сокращении их численности или штата. Устанавливая в качестве таких критериев производительность и квалификацию работника, законодатель исходил из необходимости предоставления дополнительных мер защиты трудовых прав работников, имеющих профессиональные качества более высокого уровня, так и из интереса работодателя, направленного на продолжение трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно выполняющими трудовые обязанности работниками. Возможность реализации преимущественного права на оставление на работе зависит от конкретного состава лиц, подлежащих сокращению и занимающих аналогичные по квалификационным требованиям должности. Оценка качества работы сотрудника и его профессиональной пригодности производится работодателем. Действия ответчика, принявшего решение об увольнении именно Мельникова Н.В., не могут быть признаны незаконными либо необоснованными, поскольку как установлено судом он не имеет преимуществ перед другими работниками. Ссылка истца на то, что принятая на должность юриста в сентябре 2018 года работница имела стаж с 2017 года – отклоняется, так как из трудовой книжки Степановой Е.Н. следует, что до указанной даты она имела стаж службы в Органах Внутренних Дел с 2002 года. Кроме того, занимаемая истцом должность не была тождественна должностям иных работников. Довод о том, что истец обладает преимущественным правом оставления на работе в связи с предпенсионным возрастом - отклоняется, так как ни трудовым кодексом РФ, ни какими-либо локальными нормативными актами не предусмотрено преимущественное право работника предпенсионного возраста на оставление на работе. Довод о нарушении работодателем ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ - отклоняется, так как указанная статья предусматривает ответственность за необоснованно увольнение лица достигшего предпенсионного возраста. Предметом рассмотрения данного гражданского дела не является вопрос о наличии в данном случае состава преступления, предусмотренного данной статьей УК РФ. Довод о том, что истцу не была предложена должность заместителя руководителя предприятия, на которую был в феврале 2018 года принят иной работник – отклоняется, так как на момент начала процедуры сокращения должностей не являлась вакантной, в связи с чем, у работодателя отсутствовала обязанность предлагать ее истцу. Кроме того, указанная должность является вышестоящей по сравнению с должностью, которую занимал истец. Довод о том, что увольнение произведено без извещения профсоюзной организации – отклоняется. По смыслу норм ч. 2 ст. 82 ТК РФ и ст. 373 ТК РФ, обязанность работодателя обратиться в первичную профсоюзную организацию за получением мотивированного мнения по вопросу увольнения члена профсоюза обусловлена членством работника в профсоюзной организации на момент увольнения этого работника. Между тем, при рассмотрении дела установлено, что фактически профсоюзная организация на предприятии отсутствовала, о чем прямо указано истцом. Также истцом не представлено доказательств того, что он являлся членом профсоюза. Поскольку на день увольнения истца первичная профсоюзная организация на предприятии отсутствовала, доказательств иного стороной истца суду не представлено, обязанности работодателя получить мнение профсоюзной организации по поводу увольнения истицы у работодателя не имелось. Ссылка истца на то, что в предприятии имеется выборное лицо по представлению работников трудового коллектива, который участвует в трудовой деятельности коллектива – отклоняется, так как Трудовым кодексом РФ предусмотрена лишь обязанность работодателя обратиться в профсоюзный комитет, а не в иные общественные организации. Довод о том, что увольнение работников имело массовый характер, в связи с чем, работодатель был обязан за 3 месяца до начала проведения мероприятий сообщить в профсоюзный орган и в службу занятости – отклоняется.  
  
Для работников жилищно-коммунального хозяйства критерием массового увольнения при сокращении численности или штата работников организации является увольнение свыше 10% работников организации единовременно (см. Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы, утвержденное Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 8 декабря 2016 г.).  
  
В данном случае средняя численность работников предприятия составляла 422 человека, численность работников предполагаемых к увольнению составило 16 человек, что составляет 4 %, при этом служба занятости была уведомлена о предстоящем высвобождении работников.  
  
При таких обстоятельствах, довод необходимости предварительного сообщения об увольнении в профсоюзный орган ( который на предприятии отсутствует) и в службу занятости за 3 месяца - отклоняется судом. Также истец ссылается на то, что не имелось необходимости принимать на работу в сентябре 2018 года нового сотрудника на должность «юрист», чтобы в ноябре того же года сокращать должностью юрисконсульт. Суд учитывает, что решение о целесообразности заключения трудового договора и о проведении мероприятий по оптимизации численности работающих – относится к исключительной компетенции работодателя. Таким образом, так как факт сокращения численности и занимаемой истцом должности подтвержден материалами дела, о расторжении трудового договора истец был уведомлен в установленные законом сроки, положения ст. 179 ТК РФ ответчиком нарушены не были, суд, соглашаясь с мнением прокурора, приходит к выводу, об отсутствии оснований удовлетворения требований Мельникова Н.В.  
  
Руководствуясь ст.194 – 214 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**РЕШИЛ:**

В удовлетворении исковых требований Мельникова Николая Владимировича к МП муниципального района Ставропольский «СтавропольРесурсСервис» о признании увольнения незаконным, отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе – ОТКАЗАТЬ.  
  
Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме в Самарский областной суд через Ставропольский районный суд.  
  
Судья –  
  
Решение в окончательной форме изготовлено 29 марта 2019 г.

**Суд:**

Ставропольский районный суд (Самарская область) 

**Истцы:**

Мельников Н.В

**Ответчики:**

МП м.р. Ставропольский "СтавропольРесурсСервис" 

**Судьи дела:**

Болохова О.В. (судья)