

Копия  
Дело № 2-2785-11

## РЕШЕНИЕ ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

г. Северодвинск

17 августа 2011 г.

Северодвинский городской суд Архангельской области в составе:  
председательствующего судьи Зелянина В.А.,  
при секретаре Чировой Т.В.  
с участием прокурора Пирогова Е.В.

рассмотрел в открытом судебном заседании в помещении Северодвинского городского суда гражданское дело по иску Вашины Виктора Ивановича к открытому акционерному обществу «Центр судоремонта «Звездочка» о восстановлении на работе,

установил:

Вашина В.И. обратился в суд с иском к ОАО «ЦС «Звездочка» о восстановлении на работе.

В обоснование иска указал, что работал в Управлении вывода из эксплуатации ядерных объектов (далее УВЭЯО) в должности вахтенного механика, и был уволен 08 июня 2011 года по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, в связи с сокращением численности работников организации. Считает свое увольнение незаконным, поскольку изменение подведомственности либо реорганизация не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров. Полагает увольнение незаконным и просит восстановить его на прежней работе.

В ходе рассмотрения дела истец изменил основания исковых требований (т. 2, л.д. 18), указал, что ответчик не запросил мнение первичной профсоюзной организации, членом которой является истец, о сокращении, не было соблюдено ответчиком преимущественное право истца на оставление на работе.

В судебном заседании истец, представители истца Воропаев И.П. и Андриякин А.В. исковые требования поддержали, дополнительно пояснили, что истцу не были предложены все вакантные должности, которые он мог бы занять, фактического сокращения занимаемой должности произведено не было, должности вахтенных механиков были созданы в Управлении технического надзора и сервисного обслуживания (УТНиСО), функции которого соответствуют функциям УВЭЯО.

В судебном заседании представитель ответчика Шильниковский В.В. против удовлетворения исковых требований возражал, пояснил, что увольнение является законным и обоснованным.

В судебном заседании прокурор Пирогов Е.В. дал заключение о том, что иск подлежит удовлетворению.

Заслушав объяснения истца, представителей истца и ответчика, исследовав материалы дела, оценив доказательства в их совокупности, суд приходит к следующему.

Истец был принят на работу вахтенным механиком УВЭЯО 18 июня 2004

года и работал по бессрочному трудовому договору, что подтверждается трудовой книжкой (т. 3, л.д. 177-183, 214 -220), личной карточкой (т. 2, л.д. 105, 133), сторонами не оспаривается, поэтому суд считает данные обстоятельства установленными.

Должностные обязанности вахтенного механика участка гражданских экипажей УВЭЯО были установлены должностной инструкцией, утвержденной 15 февраля 2005 года (т. 2, л.д. 179-183).

31 декабря 2010 года генеральным директором ОАО «ЦС «Звездочка» был издан приказ № 898, согласно которому с 01 января 2010 года было создано УТНиСО, основными задачами которого являются технический надзор, организация сервисного обслуживания, обеспечение системы эксплуатационной надежности кораблей и судов, а также задачи, ранее определенные УВЭЯО (т. 1, л.д. 14).

Положение об УТНиСО до настоящего времени не утверждено, что подтверждается объяснениями представителя ответчика. Судом ответчику было предложено представить положение об УТНиСО, однако положение представлено не было.

01 марта 2011 года генеральным директором ОАО «ЦС «Звездочка» был издан приказ № 121, согласно которому УВЭЯО подлежало ликвидации с 10 мая 2011 года, штат работников УВЭЯО подлежал сокращению также с 10 мая 2011 года (т. 1, л.д. 13).

04 марта 2011 года истцу было выдано уведомление о том, что занимаемая истцом должность вахтенного механика УВЭЯО подлежит сокращению (т. 1, л.д. 11). В период с 04 марта по 08 июня 2011 года истцу предлагались для перевода различные вакантные должности, что подтверждается уведомлениями (т. 1, л.д. 104 – 112).

В судебном заседании истец подтвердил, что получил 04 марта 2011 года уведомление о предстоящем увольнении, а также что от всех предложенных ему вакантных должностей он отказался.

08 июня 2011 года истец был уволен с должности вахтенного механика УВЭЯО в связи с сокращением численности работников, что подтверждается приказом (т. 1, л.д. 103).

Согласно статье 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата организации.

В соответствии с положением об УВЭЯО, должностной инструкцией, положением о гражданских экипажах (т. 1, л.д. 210 – 240) вахтенный механик обеспечивает взрывопожаробезопасность, непотопляемость, радиационную безопасность, сохранение материальной части утилизируемой атомной подводной лодки.

Согласно штатному расписанию на октябрь – декабрь 2010 года в штате УВЭЯО было 17 должностей вахтенных механиков (т. 1, л.д. 116 – 117). Согласно штатным расписаниям, в январе – феврале 2011 года в штате УВЭЯО было 12 должностей вахтенных механиков (т.1, л.д. 118 – 119, 189). Согласно штатным расписаниям в марте – апреле 2011 года в штате УВЭЯО было 3 должности

вахтенных механиков (т. 1, л.д. 120 – 121). Согласно штатному расписанию в мае – июне 2011 года в штате УВЭЯО было 2 должности вахтенных механиков (т. 2, л.д. 109).

Согласно представленным сведениям из 17 вахтенных механиков УВЭЯО по состоянию на 31 декабря 2010 года (т. 2, л.д. 111) 3 человека были уволены в связи с сокращением численности работников (Мозгов А.А., Вашина В.И., Швыдкий О.В.), 1 человек был уволен по истечении срока трудового договора (Сафронов В.А.), 3 человека были переведены на другие должности (Теплов А.М., Коркин В.И., Мирошниченко В.Н.), остальные 10 вахтенных механиков были переведены на должности вахтенных механиков УТНиСО с 01 марта 2011 года. Данные обстоятельства подтверждаются приказами, личными карточками, заявлениями (т. 2, л.д. 135-147, 148-178).

С вахтенными механиками УВЭЯО Кравчуком Е.И., Изосиным А.Н., Бушеевым А.В., Петровым А.В. при приеме на работу в УВЭЯО были заключены срочные трудовые договоры на период с 01 января 2011 года по 30 июня 2011 года (Петров А.В. – по 31 декабря 2011 года), что подтверждается приказами о переводе в УТНиСО, личными карточками (т. 2, л.д. 148-178)

При этом в УТНиСО указанные работники были переведены на постоянную работу.

Судом у ответчика была запрошена должностная инструкция вахтенного механика УТНиСО, однако ответчик не представил ее (т. 2, л.д. 20). В судебном заседании истец пояснил, что должности вахтенных механиков были переданы из УВЭЯО в УТНиСО. На основании изложенного, с учетом того, что ответчик не представил в соответствии со ст. 56 ГПК РФ доказательств обратного, суд приходит к выводу, что должности вахтенных механиков УТНиСО соответствуют должностям вахтенных механиков УВЭЯО по трудовой функции, требованиям к образованию, специальности, стажу и опыту работы, условиям труда, т.е. являются идентичными.

Законодательство не ограничивает право работодателей по своему усмотрению организовывать свою производственную деятельность, в т.ч. создавать и ликвидировать структурные подразделения, совмещать создание новых и ликвидацию старых структурных подразделений с сокращением штата работников.

Следовательно, ответчик, ликвидируя УВЭЯО и создавая УТНиСО с одновременным сокращением вахтенных механиков, действовал в соответствии с требованиями законодательства.

Между тем суд приходит к выводу, что сокращения штата вахтенных механиков УВЭЯО не было, а были сокращены только 3 вахтенных механика – Вашина В.И., Швыдкий О.В. и Мозгов А.А. Ответчиком не представлено доказательств, что сокращение было проведено в отношении всех вахтенных механиков УВЭЯО: не представлены уведомления иным вахтенным механикам о предстоящем сокращении. Из сообщения председателю первичной профсоюзной организации ОАО «ЦС «Звездочка» следует, что в УВЭЯО планируется сокращение численности работников в количестве 5 человек (т. 1, л.д. 199). Как пояснил в судебном заседании представитель ответчика, из указанных 5 человек 3 занимали должности вахтенных механиков.

Из 10 вахтенных механиков УВЭЯО, переведенных на работу в УТНиСО, 4 работали по срочным трудовым договорам: Кравчук Е.И., Изосин А.Н., Бушеев А.В., Петров А.В.. При этом в УТНиСО они были переведены на постоянную

работу, что подтверждается личными карточками и приказами о переводе.

Т.к. фактически в УТНиСО были переданы из УВЭЯО должности вахтенных механиков, то должны были сохраниться и условия трудовых договоров, заключенных с работниками, занимающими должности вахтенных механиков УВЭЯО.

В УТНиСО были переданы 10 должностей вахтенных механиков, на которые работники принимаются на работу по бессрочному трудовому договору. Временные должности вахтенных механиков в УТНиСО не передавались. Т.е. фактически в штате ОАО «ЦС «Звездочка» было сохранено и не подлежало сокращению 10 постоянных должностей вахтенных механиков. Следовательно, работники, занимавшие должности вахтенных механиков УВЭЯО по бессрочным трудовым договорам, должны были сохранить за собой место работы, и не подлежали увольнению в связи с сокращением штата или численности работников.

Суд критически относится к доводам представителя ответчика о том, что сокращение вахтенных механиков было обоснованным и обусловлено причинами экономического характера (сокращение количества утилизируемых атомных подводных лодок), т.к. при передаче должностей вахтенных механиков УВЭЯО в УТНиСО вместо 8 постоянных должностей было создано 10 постоянных должностей, что свидетельствует о наличии у ответчика потребности в большем количестве вахтенных механиков, чем до создания УТНиСО.

Суд находит заслуживающими внимания доводы истца о том, что он как работник, с которым заключен бессрочный трудовой договор, подлежал оставлению на работе в должности вахтенного механика.

В соответствии со ст. 2 Трудового кодекса РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются защита от безработицы, а также равенство прав и возможностей работников.

Равенство прав работников предполагает, что не могут быть предоставлены преимущества одним работникам за счет нарушения либо умаления прав других работников.

Ответчик, уволив по сокращению штата истца, который работал по бессрочному трудовому договору, перевел на постоянные должности вахтенных механиков работников, которые до этого работали по срочным трудовым договорам, т.е. улучшил их положение за счет нарушения права истца на труд.

Также ответчик не обеспечил соблюдения принципа защиты от безработицы, т.к. уволил истца, имевшего постоянную работу, при этом обеспечив постоянной работой работников, работавших по срочным трудовым договорам.

В соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Данную обязанность ответчик выполнил, что подтверждается материалами дела, объяснениями истца, сторонами не оспаривается, поэтому суд считает данное обстоятельство установленным.

В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Согласно таблице учета рабочего времени за июнь 2011 года (т. 2, л.д. 184) истец во время увольнения в отпуске либо на больничном не находился. Истец на такие обстоятельства в своих объяснениях не ссылается. Поэтому суд приходит к выводу, что указанные требования ст. 81 Трудового кодекса РФ были соблюдены.

В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Как установлено судом, все вахтенные механики, работавшие по бессрочным трудовым договорам в УВЭЯО, могли сохранить работу на постоянных должностях вахтенных механиков в УТНиСО, т.к. постоянных должностей в УТНиСО стало больше, чем в УВЭЯО (10 и 8 соответственно). Поэтому никто из иных вахтенных механиков не обладал преимущественным правом на оставление на работе по сравнению с истцом.

В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение 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.

Согласно представленным ответчиком сведениям (т. 1, л.д. 202) в период с 01 марта по 10 июня 2011 года были приняты на работу стропальщики 4 разряда, инженеры-технологи 2 и 3 категории, слесари-ремонтники 4 разряда, инженеры-конструкторы 3 разряда, такелажники судовые 4 разряда. Также 20 мая 2011 года был уволен с должности шкипера-механика цеха № 22 Фадеев С.А. В штате цеха № 22 имелось 6 должностей шкиперов-механиков и 1 из них после увольнения Фадеева С.А. была вакантной (т. 2, л.д. 130, 222, т.3, л.д. 39-41).

Как пояснил в судебном заседании истец, он мог выполнять указанные работы, которые соответствовали его квалификации и состоянию здоровья.

Согласно должностной инструкции шкипер-механик должен иметь высшее или среднее специальное образование (т. 2, л.д. 47 – 53). Согласно личных карточек работников, занимающих должности шкипера-механика (т. 3, л.д. 108-113), указанные лица обладают высшим образованием по специальностям судовые энергетические установки, судостроение. Из трудовых книжек шкиперов-механиков Кузнецова В.А., Фоменко Ю.Ф. следует, что до назначения на должность шкипера-механика они работали: Кузнецов В.А. разметчиком судовым, сборщиком корпусов, инженером-организатором, инженером по организации труда, инженером по организации управления производством, начальником БОТиЗ, мотористом, старшим электриком-мотористом, Фоменко Ю.Ф. слесарем-монтажником судовым, электромехаником, вахтенным механиком.

Согласно диплому истец имеет высшее техническое образование по специальности судовые силовые установки (т. 1, л.д. 208), работал по специальностям слесаря-монтажника судового, мастером в цехе № 10, вахтенным механиком.

Из анализа представленных документов следует, что истец по уровню образования, опыту работы соответствовал должности шкипера-механика цеха № 22. Суд предлагал ответчику представить локальные нормативные акты, устанавливающие требования по образованию, специальности, профессиональной подготовке, состоянию здоровья, стажу и опыту работы к работникам, принимаемым на должности шкипера-механика цеха № 22. Ответчиком в соответствии со ст. 56 ГПК РФ не представлено доказательств, подтверждающих, что должность шкипера-механика не подходила истцу по уровню квалификации, состоянию здоровья.

Поэтому суд приходит к выводу, что ответчиком не была предложена истцу соответствующая его уровню квалификации и состоянию здоровья вакантная должность шкипера-механика цеха № 22.

В соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Истец стал членом профсоюза «Щит» с 31 марта 2011 года, т.е. уже после вручения ему предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников, что подтверждается заявлением (т. 1, л.д. 209).

Истцом не представлено в соответствии со ст. 56 ГПК РФ доказательств того, что он до дня увольнения поставил работодателя в известность о том, что он является членом профсоюза «Щит».

Установленные ст. 373 Трудового кодекса РФ гарантии должны быть реализованы работником, являющимся членом профсоюза, надлежащим образом. Работник не имеет права скрывать от работодателя сведения о своей принадлежности к профессиональному союзу.

Скрыв от ответчика сведения о своем вступлении в профсоюз «Щит», истец злоупотребил предоставленным ему правом, лишив ответчика возможности выполнить возложенные на него трудовым законодательством обязанности.

При указанных обстоятельствах суд не может расценивать как нарушения трудового законодательства и основания для восстановления истца на работе несоблюдение ответчиком требований ст. 373 Трудового кодекса РФ.

На основании установленных в судебном заседании обстоятельств суд приходит к выводу, что увольнение истца было произведено ответчиком с нарушением требований трудового законодательства, является незаконным. Вследствие чего истец подлежит восстановлению на работе в прежней должности.

Суд восстанавливает Вашу Виктора Ивановича на работе в должности вахтенного механика в Управлении вывода из эксплуатации ядерных объектов открытого акционерного общества «Центр судоремонта «Звездочка» с 09 июня 2011 года.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ, суд взыскивает с ответчика в доход местного бюджета муниципального образования «Северодвинск» государственную пошлину в размере 200 рублей 00 копеек.

Руководствуясь ст. 194 – 199 ГПК РФ, суд

решил:

исковые требования Вашины Виктора Ивановича к открытому акционерному обществу «Центр судоремонта «Звездочка» о восстановлении на работе удовлетворить.

Восстановить Вашуину Виктора Ивановича на работе в должности вахтенного механика в Управлении вывода из эксплуатации ядерных объектов открытого акционерного общества «Центр судоремонта «Звездочка» с 09 июня 2011 года.

Взыскать с открытого акционерного общества «Центр судоремонта «Звездочка» в доход бюджета муниципального образования «Северодвинск» государственную пошлину в размере 200 рублей 00 копеек.

Решение подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в Архангельский областной суд через Северодвинский городской суд в течение десяти дней со дня изготовления решения суда в окончательной форме.

Председательствующий

Копия верна

Судья Северодвинского городского суда

подпись

Зелянин В.А.

**Решение (определение)  
не вступило в законную силу**  
Секретарь:



Р\_его прошнуровано, пронуме-  
ровано и скреплено печатью  
2 (два) листов.  
Секретарь