

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

19 февраля 2025 года
Москва

г.

Преображенский районный суд г. Москвы в составе председательствующего судьи Канавиной В.А., при секретаре судебного заседания Ореховой П.М., с участием помощника Преображенского межрайонного прокурора г. Москвы Давыдкиной А.М., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Рожновой ...А.Н. к ООО «АЛИСА» о признании приказа об увольнении незаконным и его отмене, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, судебных расходов, компенсации морального вреда.

УСТАНОВИЛ:

Истец обратился в суд с иском к ответчику, с учетом уточненных требований, о признании приказа об увольнении незаконным и его отмене, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, судебных расходов, компенсации морального вреда, мотивировав свои требования тем, что 09.01.2024 между сторонами был заключен трудовой договор о приеме истца на работу на должность категорийного менеджера коммерческой службы ООО «АЛИСА». 03.07.2024 истец уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Истец считает, что увольнение по данному основанию было произведено незаконно, поскольку фактически у работодателя проходили мероприятия по сокращению штата работников, изменение условий труда было фиктивным, произведенное с целью увольнения истца. В связи с чем истец просил суд признать приказ об увольнении незаконным, восстановить её на работе, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденный прогул с 04.07.2024 по 19.02.2025 в размере сумма, проценты за задержку в выплате заработной платы в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма, расходы на услуги представителя.

Истец Рожнова А.Н. в судебное заседание не явилась, извещена надлежащим образом, при этом обеспечила явку своего представителя

Головой Л.Л., которая в судебном заседании исковые требования поддержала в полном объеме, по основаниям, изложенным в иске и письменных пояснениях.

Представители ответчика Кашина А.Ю. и Милягина Е.А. в судебном заседании исковые требования не признали по основаниям, изложенным в письменном отзыве на иск.

Суд, изучив материалы дела, заслушав стороны, заключение прокурора, полагавшего исковые требования, подлежащими удовлетворению, допросив свидетеля Гуменюк О.А. и специалиста Михайлова И.Ю., находит исковые требования подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с [п. 7 ч.1 ст. 77](#) ТК РФ основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([ч. 4 ст. 74](#) ТК РФ).

Положения [ст. 74](#) ТК РФ устанавливает, что в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим [Кодексом](#).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с [п.7 ч. 1 ст. 77](#) настоящего Кодекса.

Кроме того, согласно [ч. 6 ст. 74](#) ТК РФ если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Судом установлено и следует из материалов дела, что с 09.01.2024 Рожнова А.Н. состояла в трудовых отношениях с ООО «АЛИСА» в должности категорийного менеджера в коммерческой службе Общества с установленным должностным окладом в размере сумма на основании трудового договора № 2 от 09.01.2024, согласно пунктам 4.1, 4.2 которого работнику установлен режим работы в форме пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, продолжительностью ежедневной работы 8 часов (с 09.00 до 18.00), 40 часов в неделю.

28.03.2024 стороны подписали дополнительное соглашения № 1/24 к трудовому договору, которым установлено: что истец переводится в структурное подразделение отдел закупок на должность категорийного менеджера с 28.03.2024, при этом остальные условия трудового договора остаются неизменными.

09.01.2024 Обществом издан приказ № 2/24 о проведении мероприятий по оптимизации производства и работы предприятия, на основании которого ответственным должностным лицам поручено разработать план мероприятий по сокращению производственных расходов ООО «АЛИСА» в 2024 году не менее чем на 20 % от показателей 2023 года. В рамках программы «Бережливое производство» включить в план мероприятий плановые изменения в штатное расписание Общества, механизмы внедрения нового программного обеспечения и организации производства путём сокращения арендуемых площадей.

В судебном заседании представитель ответчика пояснил, что в связи с проводимыми в ООО «АЛИСА» с 2024 года мероприятиями по оптимизации производства и работы, в компании уделялось большое внимание внедрению новых программ и нейротехнологий с участием искусственного интеллекта, которые позволяют заменить большинство задач, включая функции категорийного менеджера. В рамках программы «Бережливое производство» в Обществе разработан план мероприятий по сокращению производственных расходов компании,

внедрение программного обеспечения. Ввиду проведения вышеуказанных мероприятий по оптимизации Обществом принято решение об изменении организационных условий труда, в том числе касающихся должности истца (а именно продолжительности рабочей недели и режима работы).

26.02.2025 Обществом издан приказ № 3-К/24 об изменении штатного расписания и сокращении штата, из которого следует, что в штатное расписание вносятся плановые постепенные (с сокращением рабочей недели и режима работы) изменения, с последующим полным исключением из штатного расписания должности категорийного менеджера, которую занимала Рожнова А.Н.

На основании приказа № 2/24 от 01.04.2024 работники Общества, в том числе и Рожнова А.Н., занимающая должность категорийного менеджера, переведены на режим работы с понедельника по пятницу с 09:00 до 11:00 с двумя выходными (суббота и воскресенье).

02.05.2024 истцу направлено уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, в котором истцу сообщено, что с 03.07.2024 вводится режим неполной рабочей недели, с 9:00 до 11:00 (8 часов в неделю) с уменьшением заработной платы, которая с указанной даты будет составлять сумма

28.05.2024 истцу вручено уведомление с предложением вакантных должностей, от занятия которых истец отказалась, указав, что изменение условий договора является фиктивным, ей не предложили все имеющиеся в Обществе должности.

17.06.2024 и 28.06.2024 истцу были вручены аналогичные уведомления о наличии вакантных должностей.

Приказом № 003К-000002 от 02.07.2024 трудовой договор с Рожновой А.Н. расторгнут по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

03.07.2024 от истца поступило заявление об увольнении в связи с несогласием на изменение условий трудового договора, изложенных в уведомлении от 02.05.2025, а также по причине фиктивности реорганизации.

Из представленных как истцом, так и ответчиком доказательств следует, что работодатель уведомлял Рожнову А.Н. не только об изменении условий трудового договора в связи с проводимой в Обществе оптимизацией рабочих процессов, но и режима рабочего времени истца с установлением ему неполного рабочего дня (смены)

(уведомление от 02.05.2024, приказ № 2/24 от 01.04.2024). Кроме того фактически в организации проводились мероприятия по сокращению штата работников, что следует из приказа № 3-К/24 26.02.2024 об изменении штатного расписания и сокращении штата, а также приложенных уведомлений о сокращении режима рабочего времени в отношении других работников ООО «АЛИСА».

С учетом изложенного увольнение Рожновой А.Н. по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным, поскольку истец помимо прочего возражала также продолжать работу в режиме неполного рабочего дня, а значит работодатель должен был расторгнуть трудовой договор в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

При этом не имеет правового значения утверждение представителя ответчика о том, что истец не хотела работать в Обществе, в последние месяцы перед увольнением ненадлежащим образом исполняла свои должностные обязанности, настаивала на расторжении трудового договора по соглашению сторон, поскольку доказательств того, что Рожнова А.Н. привлекалась к дисциплинарной ответственности, либо была уволена по данному основанию не представлено.

В силу положений ТК РФ на работодателе лежит обязанность доказать законность прекращения трудовых отношений, при расторжении трудового договора по его инициативе и соблюдении при этом положений трудового законодательства.

Допрошенная по ходатайству представителя ответчика свидетель Гуменюк О.А. доводов Общества не подтвердила, из ее показаний лишь следует, что она в период с мая 2023 по сентябрь 2024 года была трудоустроена в ООО «АЛИСА» в должности бренд-менеджера, и что начиная с 2024 года в Обществе проводилась оптимизация производства, направленная на сокращение производственных расходов, в связи с чем сокращался режим работы и некоторые должности.

Из пояснений специалиста Михайлова И.Ю. также следует, что в Обществе применялись программы по оптимизации производственного процесса, которые приводили к сокращению объема выполняемой работниками работы, а в случае категорийного менеджера речь шла о полной замене данной должности компьютерной программой.

Однако само по себе изменение технологии производства, не означает, что порядок увольнения истца в данном случае был соблюден, как указывалось выше, при несогласии на сокращение рабочего дня или недели, работник должен быть уволен по иному основанию.

Согласно ч.ч. 1-3 ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Таким образом, требование истца о признании приказа об ее увольнении незаконным и его отмене, а также о восстановлении на работе является обоснованным, поскольку порядок и основания увольнения работодателем не соблюдены.

Средний заработок определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Разрешая требования истца о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд исходит из периода вынужденного прогула, которым является период с 04.07.2024 по 19.02.2025, размер невыплаченного среднего заработка составляет сумма

Согласно ст. 142 ТК РФ работодатель, допустивший задержку выплаты работнику заработной платы, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Ответственность работодателя при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, предусмотрена положением ст. 236 ТК РФ.

Согласно представленному расчету сумма компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с 11.08.2024 по 24.12.2024 составляет сумма

Представленный расчет компенсации за задержку выплат заработной платы и других выплат судом проверен и признан арифметически верным. В связи с чем, суд приходит к выводу, что указанные суммы должны быть взысканы в пользу Работника.

Положениями ст. 237 и ч. 9 ст. 394 ТК РФ предусмотрено, что в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального

вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

С учетом характера допущенных нарушений прав истца суд определяет компенсацию морального вреда в размере сумма

На основании ч. 1 ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах. При этом суд учитывает, что к судебным издержкам относятся расходы на оплату услуг не любого представителя, а лишь того, который непосредственно представлял интересы лица, в соответствии с действующим законодательством.

Как указывал Верховный суд РФ в своих разъяснениях, изложенных в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» разрешая вопрос о размере сумм, взыскиваемых в возмещение судебных издержек, суд не вправе уменьшать его произвольно, если другая сторона не заявляет возражения и не представляет доказательства чрезмерности взыскиваемых с нее расходов.

Вместе с тем в целях реализации задачи судопроизводства по справедливому публичному судебному разбирательству, обеспечения необходимого баланса процессуальных прав и обязанностей сторон (статьи 2, 35 ГПК РФ, статьи 3, 45 КАС РФ, статьи 2, 41 АПК РФ) суд вправе уменьшить размер судебных издержек, в том числе расходов на оплату услуг представителя, если заявленная к взысканию сумма издержек, исходя из имеющихся в деле доказательств, носит явно неразумный (чрезмерный) характер (п.11).

Таким образом, с соблюдением принципов разумности и соразмерности и пропорциональности, установленных ст.98 ГПК РФ, количество проведенных судебных заседаний, и участия в них представителя истца, проделанной работы в рамках подготовки процессуальных документов, сложности гражданского дела, суд считает требование истца о возмещении расходов на услуги представителя подлежит частичному удовлетворению, а именно в размере сумма

В соответствии со ст.103 ГПК РФ, а также ст. 333.19-333.20 НК РФ с Ответчика в бюджет г. Москвы подлежит взысканию сумма государственной пошлины в размере сумма, от уплаты которой истец освобожден в силу закона.

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

РЕШИЛ:

Исковые требования Рожновой ...А.Н. удовлетворить частично.

Признать незаконным и отменить приказ ООО «АЛИСА» № 003К-000002 от 02.07.2024 об увольнении Рожновой ...А.Н..

Восстановить Рожнову ...А.Н. на работе в должности категорийного менеджера отдела закупок ООО «АЛИСА» с 04.07.2024.

Взыскать с ООО «АЛИСА» (ИНН 7708775921, КПП 771801001) в пользу Рожновой ...А.Н. (...***** зарработную плату за время вынужденного прогула за период с 04.07.2024 по 19.02.2025 в размере сумма, компенсацию за несвоевременную выплату зарработной платы в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма, расходы на услуги представителя в размере сумма

Взыскать с ООО «АЛИСА» (ИНН 7708775921, КПП 771801001) в доход бюджета города Москвы государственную пошлину в размере сумма

Решение суда в части восстановления на работе и выплате зарработной платы за июль, август и сентябрь 2024 года в размере сумма подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд через Преображенский районный суд города Москвы в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Мотивированное решение составлено 28.04.2025.

Судья
Канавина

В.А.