РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

21 марта 2019 года г.Москва

Головинский районный суд г.Москвы
в составе председательствующего судьи Жилкиной Т.Г.,
при секретаре Пугачеве М.С.,
с участием прокурора С. М.А.,
рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1224/19 по иску Б. Н. Г. к Акционерному обществу «СИНЕМА ПАРК» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ

Б. Н.Г. в лице представителя по доверенности С. Д.Н. обратился в суд с иском к АО «СИНЕМА ПАРК» о признании о приказа от 27 декабря 2018 года № 85 об увольнении незаконным, восстановлении на работе в прежней должности заместителя технического директора по ИТ Технической дирекции, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула с 28 декабря 2018 года по дату вынесения решения судом исходя из среднего дневного заработка в сумме 12874 руб. 99 коп., с зачетом ранее выплаченного выходного пособия, компенсации морального вреда в сумме 10000 руб., мотивируя свои требования тем, что 10 декабря 2007 года между Б. Н.Г. и АО «СИНЕМА ПАРК» был заключен трудовой договор, согласно которому истец был принят на работу к ответчику на должность специалиста отдела технического сопровождения Департамента по разработке и внедрению единых информационных систем, с 17 сентября 2018 года истец занимал должность заместителя технического директора по ИТ Технической дирекции, 10 октября 2018 года в ходе устной беседы со своим непосредственным руководителем Техническим директором А. А.А. истцу поступила информация о том, что руководство считает должностной оклад истца в размере 230000 руб. завышенным и ему предлагается согласиться на понижение оклада до 100000 руб., с выплатой негарантированной премии в размере 50000 руб. Истец от данных изменений отказался и 11 октября 2018 года А. А.А. по электронной почте уточнил у истца информацию по его согласию либо несогласию со снижением совокупного заработка до 150000 руб., а в случае отказа предложил считать дату 15 октября 2018 года последним рабочим днем. Истец от понижения заработной платы отказался и 26 октября 2018 года был ознакомлен с уведомлением об изменении с 28 декабря 2018 года существенных условий труда, а также с должностной инструкцией по новой

должности Руководителя направления ИТ, которая имела существенные отличия от текущей должностной инструкции истца, поскольку из выполняемых истцом обязанностей исключалось руководство двумя структурными подразделениями: Отделом инфраструктуры и Группой внедрения и развития SD, а также исключался функционал по формированию и реализации технической политики в сфере систем телекоммуникации и связи, внутренней автоматизации бизнес-процессов в идеологии ITIL/ITSM, участию в выборе поставщиков и подрядчиков, организации системы обучения и консультирования сотрудников корректному и эффективному использованию систем телекоммуникации и связи. В связи с тем, что истцу было сообщено, что исключаемый функционал будет передан Технической дирекции Rambler&Co, 06 ноября 2018 года истец по электронной почте запросил у Директора департамента ИТ Rambler&Co Л. И.А. информацию о передаче ему функций по управлению подчиненными истцу структурными подразделениями: Отделом инфраструктуры и Группой внедрения и развития SD. 06 ноября 2018 года Л. И.А. уточнил у истца описание функций Отдела инфраструктуры и Группы внедрения и развития SD, и 08 ноября 2018 года подтвердил наличие устной договоренности о том, что его отдел забирает ИТ поддержку и эксплуатацию, но только в части центрального офиса, без кинотеатров. 25 и 27 декабря 2018 года истцу были вручены предложения о переводе на другую работу, от которого истец оказался, на всех документах ответчика истец производил записи о том, что с предстоящим увольнением он не согласен, поскольку организационных или технологических изменений условий труда не происходит, и в рамках статьи 74 ТК РФ работодатель не может изменять трудовую функцию работника. Также в письме в адрес ответчика от 25 декабря 2018 года вх. № СП-807 истец указал, что подчиненные истцу работники не имеют никаких сведений о проводимых ответчиком изменениях, что подтверждается письменными заявлениями указанных работников. Несмотря на данные обстоятельства, 27 декабря 2018 года трудовой договор с истцом был расторгнут по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом истца от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

В судебном заседании истец и его представитель по доверенности С. Д.Н. исковые требования поддержали по доводам иска.

Представители ответчика по доверенности Л. И.С., П. П.Ф. против удовлетворения иска возражали, считая оспариваемый приказ об увольнении законным, по основаниям, указанным в письменных возражениях и объяснениях.

Выслушав истца, представителя истца, представителей ответчика, допросив свидетеля Л. И.А., проверив и изучив материалы дела, выслушав заключение прокурора, полагавшего исковые требования подлежащими удовлетворению в связи с изменением ответчиком в нарушение запрета, установленного статьей 74 ТК РФ, трудовой функции

истца, суд считает исковые требования подлежащими частичному удовлетворению в силу следующего.

Согласно ст. 74 ТК РФ 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 пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Согласно 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 (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса).

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на

основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным (п.21).

Как установлено судом, 10 декабря 2007 года между сторонами заключен трудовой договор № 174, согласно которому Б. Н.Г. принят на работу в АО «СИНЕМА ПАРК» на должность специалиста отдела технического сопровождения Департамента по разработке и внедрению единых информационных систем. С 01 июня 2008 года истец переведен на должность специалиста Отдела автоматизации Департамента информационных технологий. С 01 февраля 2012 года истец переведен на должность начальника Отдела сетей и телекоммуникаций Департамента информационных технологий. С 01 апреля 2015 года истец переведен на должность руководителя Отдела коммуникаций, вычислительных платформ и базовых сервисов. С 22 ноября 2015 года истец переведен на должность директора Департамента информационных технологий. С 11 сентября 2017 года истец переведен на должность заместителя технического директора по ИТ Департамента информационных технологий и киносистем. С 17 сентября 2018 года истец работал у ответчика в должности заместителя технического директора по ИТ Технической дирекции с месячным окладом в размере 230000 руб.

11 октября 2018 года истцу по электронной почте от непосредственного руководителя А. А.А. поступило предложение о понижении ежемесячной заработной платы до 150000 руб., без указания причин и оснований для такого понижения. Факт переписки истца со своим непосредственным руководителем по вышеуказанному вопросу в ходе рассмотрения дела стороной ответчика не оспаривался.

Приказом от 01 октября 2018 года № 29-18 «О проведении мероприятий по изменению организационных условий труда в Технической дирекции АО «СИНЕМА ПАРК», с целью повышения эффективности управления, а именно проведением мероприятий по изменению организационной структуры Технического блока - выводом технических подразделений из Операционного блока в прямое подчинение Генерального директора, созданием объединенной Технической дирекции, перераспределением обязанностей между Технической дирекцией и Департаментом капитального строительства, на Технического директора возложены обязанности: по уведомлению Отдела закупок о том, что с 28 декабря 2018 года функционал по участию в выборе поставщиков и подрядчиков в рамках проводимых закупочных процедур по информационным системам, системам телекоммуникации и связи возлагается на Технического директора; по подготовке и утверждению Организационной структуры Технической дирекции на период с 28 декабря 2018 года; по подготовке и утверждению

должностных инструкцией на новые должности и внесению в должностные инструкции необходимых изменений по действующим должностям.

Согласно представленной организационной структуре, утвержденной Генеральным директором АО «СИНЕМА ПАРК» 19 октября 2018 года, до начала организационных изменений в подчинении истца, занимающего должность заместителя технического директора по ИТ Технической дирекции, находилось четыре структурных подразделения: Отдел систем отображения и подготовки рекламного контента, Служба ИТ-техподдержки, Группа внедрения и развития SD и Отдел инфраструктуры. После осуществления организационных изменений должность истца в структуре ответчика отсутствует, руководство Отделом систем отображения и подготовки рекламного контента, а также Службой ИТ-техподдержки отнесено к должности руководителя направления ИТ, а Группа внедрения и развития SD и Отдел инфраструктуры переведены в подчинение непосредственного руководителя истца, занимающего должность Технического директора.

Приказом от 25 октября 2018 года № 45-шр «Об утверждении штатного расписания Технической дирекции в связи с проведением мероприятий по изменению организационной структуры Технической дирекции АО «СИНЕМА ПАРК», с 28 декабря 2018 года утвержден штат Технической дирекции в количестве 68 единиц.

26 октября 2018 года Б. Н.Г. ознакомлен с уведомлением об изменении существенных условий труда, согласно которому с 28 декабря 2018 года изменяется должность истца - заместитель технического директора по ИТ, на должность руководителя направления ИТ, должностной оклад истца понижается до 100000 руб., с установлением премии в размере 50000 руб. по факту выполнения истцом ежемесячных ключевых показателей. Помимо уведомления о предстоящем изменении условий трудового договора, истец был ознакомлен с должностной инструкцией по должности Руководитель направления ИТ.

Сравнение должностной инструкции истца - заместителя технического директора по ИТ с должностной инструкцией руководителя направления ИТ показывает, что новая должностная инструкция имеет следующие отличия: из пункта 1.6 исключено руководство блоками Отдел инфраструктуры и Группа внедрения и развития SD; в пункте 2.2 отсутствует функционал по формированию и реализации технической политики Компании в сфере систем телекоммуникации и связи, по организации бесперебойной работы систем телекоммуникации и связи, по организации системы обучения и консультирования руководителей структурных подразделений и иных работников Компании по вопросам внедрения и использования систем телекоммуникаций, связи; отсутствует пункт 2.3 должностной инструкции, устанавливающий функции по внутренней автоматизации бизнес-процессов в идеологии ITIL/ITSM; в пункте 3.5 отсутствуют должностные обязанности по участию в выборе поставщиков и подрядчиков в рамках проводимых

закупочных процедур по системам телекоммуникации, связи; отсутствует пункт 3.6 должностной инструкции, устанавливающий обязанности по постоянному повышению уровня автоматизации бизнес-процессов ИТ-департамента, технических и прочих подразделений компании в идеологии ITIL/ITSM; в пункте 3.9 отсутствуют обязанности по организации системы обучения и консультирования сотрудников Компании корректному и эффективному использованию систем телекоммуникации и связи.

Допрошенный в судебном заседании свидетель Л. И.А. - директор департамента ИТ Техническая дирекция ООО «Рамблер ДС» показал, что в рамках заключенного между АО «СИНЕМА ПАРК» и ООО «Рамблер ДС» договора на сопровождение программных средств от 28 декабря 2018 года № 2018/3989, ООО «Рамблер ДС» переданы функции по техническому сопровождению компьютерного оборудования ответчика, обеспечению его телефонной и интернет связью, техническому сопровождению программного обеспечения, решению технических проблем у сотрудников ответчика, модернизации компьютерного парка и серверного оборудования в части центрального офиса ответчика, где работает более 300 штатных единиц. Также АО «СИНЕМА ПАРК» в рамках указанного договора переданы ООО «Рамблер ДС» глобальные функции, включающие в себя централизованные учетные записи, корпоративную почту и централизованную закупку программного обеспечения. При этом функция по технической поддержке кинотеатров, где работает около 1500 штатных единиц, в рамках данного договора ООО «Рамблер ДС» ответчиком не передавалась, и выполнение данной функции сохранилось за работниками ответчика. По изменениям трудовой функции работников, выполняющих должностные обязанности в Группе внедрения и развития SD и в Отделе инфраструктуры - в структурных подразделениях, которые исключались у истца из руководства, свидетель информацией не обладает.

Согласно представленному ответчиком штатному расписанию, в период с 17 сентября 2018 года до 28 декабря 2018 года в штате ответчика присутствовала должность истца - заместитель технического директора по ИТ, а в подчиненных истцу структурных подразделениях находилось 15 штатных единиц. В штатном расписании на 28 декабря 2018 года должность истца - заместитель технического директора по ИТ отсутствует, имеется должность руководителя направления ИТ, и все 15 штатных единиц в подчиненных истцу структурных подразделения остались неизменными.

Оценивая доказательства в их относимости, допустимости, достоверности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности, суд приходит к выводу о том, что стороной ответчика в нарушение ст. 56 ГПК РФ не представлено допустимых и надлежащих доказательств наличия причин, влекущих изменение организационных условий труда.

Из вышеприведенных норм трудового законодательства следует, что обязательными условиями увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ являются

изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдении работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее чем за два месяца).

Никаких доказательств, свидетельствующих о том, что организационные изменения затронули работников подчиненных истцу структурных подразделений, или иных работников организации, ответчиком суду не представлено. Договор между АО «СИНЕМА ПАРК» и ООО «Рамблер ДС» не свидетельствует о проводимых у ответчика в период работы истца организационных изменениях, поскольку заключен ответчиком после даты прекращения с истцом трудовых отношений.

Фактически в АО «СИНЕМА ПАРК» произошли организационно-штатные изменения, связанные с перераспределением объема должностных обязанностей и объема работ, при этом, применение работодателем положений ст. 74 ТК РФ запрещается при изменении трудовой функции работника, содержание которой определяется в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Уменьшение ответчиком объема работ при исключении из трудовой функции истца руководства двумя из четырех подчиненных структурных подразделений, значительное изменение в сторону уменьшения размера оклада и изменение наименования должности истца, безусловно, свидетельствует о том, что прежняя трудовая функция истца не сохранилась.

Переименование занимаемой истцом должности заместитель технического директора по ИТ в должность руководителя направления ИТ, фактически предусматривает исключение из штатного расписания должности заместителя технического директора по ИТ с одновременным включением в штатное расписание иной должности - руководителя направления ИТ, что свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении существенных условий трудового договора при сохранении должности в штатном расписании.

Поскольку увольнение Б. Н.Г. является незаконным, согласно ст. 394 ТК РФ суд принимает решение о восстановлении Б. Н.Г. на работе в АО «СИНЕМА ПАРК» в ранее занимаемой должности заместителя технического директора по ИТ Технической дирекции и о выплате среднего заработка за все время вынужденного за период с 28 декабря 2018 года по 21 марта 2019 года в сумме 553624 руб. 57 коп. (682374 руб. 47 коп. (12874 руб. 99 коп. х 53 дня – 128749 руб. 90 коп. (выходное пособие).

В соответствии со ст. 237 ТК РФ ввиду нарушения работодателем трудовых прав истца, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда. Определяя размер компенсации морального

вреда, суд исходит из принципа разумности, справедливости, учитывает степень нравственных страданий истца, личность истца, степень вины ответчика, конкретные обстоятельства дела и считает необходимым взыскать с ответчика 5000 руб.

В соответствии со ст. 419 ТК РФ, ст.ст. 88, 94, 98, 100 ГПК РФ с ответчика в пользу истца подлежат взысканию понесенные им расходы на оплату услуг представителя в сумме 35000 руб.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ с ответчика подлежит взысканию госпошлина в доход бюджета города Москвы, от уплаты которой истец был освобожден при подаче иска, в сумме 9036 руб. 24 коп.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.193, 199, 211 ГПК РФ, суд

Р Е Ш И Л

Исковые требования Б. Н. Г. к Акционерному обществу «СИНЕМА ПАРК» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда – удовлетворить частично.

Признать приказ от 27 декабря 2018 года № 85 об увольнении Б. Н. Г. незаконным.

Восстановить Б. Н. Г. на работе в Акционерном обществе «СИНЕМА ПАРК» в должности заместителя технического директора по ИТ с 28 декабря 2018 года.

Взыскать с Акционерного общества «СИНЕМА ПАРК» в пользу Б. Н. Г. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 553624 руб. 57 коп., компенсацию морального вреда в сумме 5000 руб. и расходы на оплату услуг представителя в сумме 35000 руб.

Взыскать с Акционерного общества «СИНЕМА ПАРК» госпошлину в бюджет города Москвы в сумме 9036 руб. 24 коп.

Решение может быть обжаловано в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Головинский районный суд города Москвы, в части восстановления Б. Н. Г. на работе подлежит исполнению немедленно.

Судья

КОПИЯ ВЕРНА
Судья
Секретарь
Решение вступило в законную силу
06.08.2019 г.
Судья
Секретарь

Судья: Жилкина Т.Г. **Дело № 33-36169/2019**

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

06 августа 2019 года

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда
в составе:
председательствующего судьи Мызниковой Н.В.
судей Масленниковой Л.В., Лобовой Л.В.,
с участием прокурора Л. С.В.,
при секретаре Воропаевой Е.С.,
заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Масленниковой Л.В.
дело по апелляционной жалобе представителя АО «СИНЕМА ПАРК» по доверенности П. П.В. на решение Головинского районного суда г. Москвы от 21 марта 2019 года, которым постановлено:

Исковые требования Б. Н. Г. к Акционерному обществу «СИНЕМА ПАРК» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда – удовлетворить частично.

Признать приказ от 27 декабря 2018 года № 85 об увольнении Б. Н. Г. незаконным.

Восстановить Б. Н. Г. на работе в Акционерном обществе «СИНЕМА ПАРК» в должности заместителя технического директора по ИТ с 28 декабря 2018 года.

Взыскать с Акционерного общества «СИНЕМА ПАРК» в пользу Б. Н. Г. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 553 624 руб. 57 коп., компенсацию морального вреда в сумме 5 000 руб. и расходы на оплату услуг представителя в сумме 35 000 руб.

Взыскать с Акционерного общества «СИНЕМА ПАРК» госпошлину в бюджет города Москвы в сумме 9 036 руб. 24 коп.

УСТАНОВИЛА:

Б. Н.Г. обратился в суд к АО «СИНЕМА ПАРК» с иском о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Б. Н.Г. ссылался на то, что приказом № 122 от 10 декабря 2007 года был принят на работу в ЗАО «СИНЕМА ПАРК» в Отдел технического сопровождения на должность специалиста и с ним был заключен трудовой договор № 174 от 10 декабря 2007 года, последняя занимаемая должность, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору № 174 от 17 сентября 2018 года, - заместитель технического директора по ИТ, 10 октября 2018 года в ходе устной беседы с техническим директором А. А.А. он был поставлен в известность о том, что руководство считает его должностной оклад в размере 230 000 руб. завышенным и предлагает согласиться на его понижение до 100 000 руб. с выплатой негарантированной премии в размере 50 000 руб., на что он ответил отказом, 11 октября 2018 года А. А.А. посредством электронной почты уточнил у него информацию о согласии на снижение совокупного заработка до 150 000 руб., указав при этом, что в случае отказа 15 октября 2018 года будет считаться его последним рабочим днем, 26 октября 2018 года он был ознакомлен с уведомлением об изменении существенных условий труда и с должностной инструкцией руководителя направления ИТ, 25 и 27

декабря 2018 года ему были вручены предложения о переводе на другую должность, от которых он отказался, после чего приказом № 85 от 27 декабря 2018 года трудовой договор с ним был расторгнут по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в измененными существенными условиями трудового договора. Увольнение истец считает незаконным, поскольку у ответчика отсутствовали основания для его увольнения, так как остальные работники не были уведомлены о проводимых изменениях условий труда, его полномочия и функциональные обязанности не были изменены или переданы другим сотрудниками.

В судебное заседание Б. Н.Г. и его представитель по доверенности С. Д.Н. явились, исковые требования поддержали.

Представители АО «СИНЕМА ПАРК» по доверенности Л. И.С. и П. П.Ф. в суд явились, требования истца не признали по основаниям, изложенным в письменных возражениях на иск.

Суд постановил приведенное выше решение, об отмене которого просит представитель АО «СИНЕМА ПАРК» по доверенности П. П.В. в апелляционной жалобе.

На заседание судебной коллегии Б. Н.Г. не явился, о времени и месте рассмотрения апелляционной жалобы извещался судом надлежащим образом.

Судебная коллегия в соответствии со ст. 167, 327 ГПК РФ полагает возможным рассмотреть апелляционную жалобу в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, выслушав представителя истца по доверенности С. Д.Н., представителя АО «СИНЕМА ПАРК» по доверенности П. П.В. заслушав прокурора, полагавшего решение суда законным и не подлежащим отмене, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к выводу о том, что решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит, по следующим основаниям.

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

Свобода труда обеспечивается в том числе запретом принудительного труда, под которым согласно Конвенции Международной организации труда N 29 от 28 июня 1930 г. относительно принудительного или обязательного труда (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.) понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (пункт 1 статьи 2 Конвенции).

Статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных этим кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Часть первая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон (статья 72 данного Кодекса) и предоставляет работодателю возможность одностороннего изменения таких условий, ограничивая в то же время данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда.

Одновременно законодателем в той же статье Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии, предоставляемые работнику в связи с изменением работодателем в одностороннем порядке определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а именно: установлен минимальный двухмесячный (если иной срок не предусмотрен данным Кодексом) срок уведомления работника о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших (часть вторая); закреплена обязанность работодателя в случае

несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (часть третья).

Такое правовое регулирование призвано обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить ему время, достаточное для принятия решения об отказе от продолжения работы и поиска новой работы.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (часть 8 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 пунктом 7 части первой статьи 77 названного кодекса (части третья и четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства.

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатели в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью вправе принимать локальные нормативные акты, в том числе в части, касающейся изменения системы оплаты труда, режима рабочего времени. Нормы таких локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иначе они не подлежат применению, и отношения сторон трудового договора в этом случае регулируются трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

Работодатель также имеет право по своей инициативе изменять определенные сторонами условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в случае изменения организационных и технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора. Вводимые работодателем изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, для решения вопроса о законности действий работодателя, направленных на изменение условий трудового договора, юридически значимыми обстоятельствами являются установление фактов того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора и что такое изменение определенных сторонами условий трудового договора не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Судом установлено, что приказом № 122 от 10 декабря 2017 года Б. Н.Г. был принят на работу в ЗАО «СИНЕМА ПАРК» в Отдел технического сопровождения на должность специалиста и с ним был заключен трудовой договор № 174 от 10 декабря 2007 года.

Последняя занимаемая должностью истца, в соответствии с дополнительным соглашением № 174 от 17 сентября 2018 года, - заместитель технического директора по ИТ.

11 октября 2018 года Б. Н.Г. по электронной почте от непосредственного руководителя А. А.А. поступило предложение о снижении размера заработной платы до 150 000 руб. без указания причин и оснований такого понижения. Данное обстоятельство не оспаривалось ответчиком в процессе судебного разбирательства.

Приказом № 29-18 от 01 октября 2018 года «О проведении мероприятий по изменению организационных условий труда в Технической дирекции АО «СИНЕМА ПАРК» ответчиком, с целью повышения эффективности управления, а именно в связи с проведением мероприятий по изменению организационной структуры Технического блока- выводом технических подразделений из Операционного блока в прямое подчинение генерального директора, созданием объединенной Технической дирекции, перераспределением обязанностей между Технической дирекцией и Департаментом капитального строительства, на Технического директора были возложены обязанности по уведомлению Отдела закупок о том, что с 28 декабря 2018 года функционал по участию в выборе поставщиков и подрядчиков в рамках проводимых закупочных процедур по информационным системам, системам телекоммуникации и связи возлагается на Технического директора, по подготовке и утверждению Организационной структуры технической дирекции на период с 28 декабря 2018 года, по подготовке и утверждению должностных инструкций на новые должности и внесению в должностные инструкции необходимых изменений по действующим должностям.

Согласно организационной структуре, утвержденной генеральным директором АО «СИНЕМА ПАРК» 19 октября 2018 года, до начала организационных изменений в подчинении Б. Н.Г., занимающего должность заместителя технического директора по ИТ Технической дирекции, находилось четыре структурных подразделения: Отдел систем отображения и подготовки рекламного контента, Служба ИТ-техподдержки, Группа внедрения и развития SD и Отдел инфраструктуры.

После проведения организационных изменений должность Б. Н.Г. в структуре АО «СИНЕМА ПАРК» отсутствовала, руководство Отделом систем отображения и подготовки рекламного контента и Службой ИТ- техподдержки отнесено должности руководителя направления ИТ, а Группа внедрения и развития SD и Отдел инфраструктуры переведены в подчинение непосредственного руководителя истца, занимающего должность Технического директора.

Приказом № 45-шр от 25 октября 2018 года «Об утверждении штатного расписания Технической дирекции в связи с проведением мероприятий по изменению организационной структуры Технической дирекции АО «СИНЕМА ПАРК» с 28 декабря 2018 года был утвержден штат Технической дирекции в количестве 68 единиц.

26 октября 2018 года Б. Н.Г. был ознакомлен с уведомлением об изменении существенных условий труда, в соответствии с которым с 28 декабря 2018 года его должность изменялась на должность руководителя направления ИТ.

Из содержания должностной инструкции заместителя технического директора по ИТ и должностной инструкции руководителя направления ИТ, с которой истец был ознакомлен 26 декабря 2018 года, следует, что должностная инструкция руководителя направления ИТ имеет следующие отличия: из пункта 1.6 исключено руководство блоками Отдел инфраструктуры и Группа внедрения и развития SD; в пункте 2.2 отсутствует функционал по формированию и реализации технической политики Компании в сфере систем телекоммуникации и связи, по организации бесперебойной работы систем телекоммуникации и связи, по организации системы обучения и консультирования руководителей структурных подразделений и иных работников Компании по вопросам внедрения и использования систем телекоммуникаций, связи; отсутствует пункт 2.3 должностной инструкции, устанавливающий функции по внутренней автоматизации бизнес-процессов в идеологии ITIL/ITSM; в пункте 3.5 отсутствуют должностные обязанности по участию в выборе поставщиков и подрядчиков в рамках проводимых закупочных процедур по системам телекоммуникации, связи; отсутствует пункт 3.6 должностной инструкции, устанавливающий обязанности по постоянному повышению уровня автоматизации бизнес-процессов ИТ-департамента, технических и прочих подразделений компании в идеологии ITIL/ITSM; в пункте 3.9 отсутствуют обязанности по организации системы обучения и консультирования сотрудников Компании корректному и эффективному использованию систем телекоммуникации и связи.

Согласно штатному расписанию АО «СИНЕМА ПАРК» в период с 17 сентября 2018 года до 28 декабря 2018 года в штате ответчика присутствовала должность заместитель технического директора по ИТ, а в подчиненных истцу структурных подразделениях находилось 15 штатных единиц.

В штатном расписании на 28 декабря 2018 года должность заместителя технического директора по ИТ отсутствует, а имеется должность руководителя направления ИТ и 15 штатных единиц в подчиненных истцу структурных подразделениях.

Изложенные обстоятельства подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.

Исследовав и оценив представленные доказательства в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ, в том числе показания допрошенного в ходе слушания дела свидетеля, руководствуясь названными правовыми нормами, регулирующими спорные правоотношения, суд первой инстанции правомерно пришел к выводу об удовлетворении требований Б. Н.Г. о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении на работе в ранее занимаемой должности, исходя из того, что увольнение истца по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации было произведено ответчиком с нарушением требований действующего трудового законодательства, поскольку из представленных работодателем в материалы дела приказов усматривается, что в Обществе фактически имели место организационно-штатные изменения, связанные перераспределением объема должностных обязанностей и объема работ, тогда как применение положений статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации при изменении трудовой функции работника недопустимо. При этом суд учел, что уменьшение ответчиком объема работ при исключении из трудовой функции истца руководства двумя из четырех подчиненных структурных подразделений, уменьшение в связи с этим должностного оклада и изменение наименование должности истца свидетельствует о том, что прежняя трудовая функция истца не сохранилась.

Поскольку увольнение Б. Н.Г. признано незаконным, суд первой инстанции обоснованно взыскал в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула за период с 28 декабря 2018 года по 21 марта 2019 года в размере 553 624 руб. 57 коп. (с учетом выплаченного истцу выходного пособия в размере 128 749 руб. 90 коп.).

При этом расчет среднего заработка за время вынужденного прогула был произведен судом первой инстанции в полном соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и исходя из представленных ответчиком сведений о среднедневном заработке истца.

Учитывая, что со стороны ответчика имело место нарушение трудовых прав истца, суд первой инстанции правильно взыскал в его пользу с ответчика компенсацию морального вреда, размер которой, с учетом обстоятельств дела и характера допущенного нарушения, определил в сумме 5 000 рублей.

На основании ст. 100 ГПК РФ и с учетом принципа разумности и справедливости, суд первой инстанции правомерно взыскал в пользу истца расходы по оплате услуг представителя в размере 35 000 руб., поскольку они подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были исследованы все юридически значимые по делу обстоятельства и дана надлежащая оценка собранным по делу доказательствам, в связи с чем решение суда первой инстанции является законным и отмене не подлежит.

Учитывая требования закона и установленные судом обстоятельства, суд правильно разрешил возникший спор, а доводы, изложенные в апелляционной жалобе, в том числе касающиеся трудовой функции истца и соблюдения ответчиком требований статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, аналогичны позиции стороны ответчика, изложенной в суде первой инстанции, были предметом исследования и оценки суда первой инстанции, необоснованность их отражена в судебном акте с изложением соответствующих мотивов, доводы апелляционной жалобы основаны на неверном толковании норм материального права и не содержат обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке, нарушений норм процессуального законодательства по делу не установлено.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 328,329 ГПК РФ судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Головинского районного суда г. Москвы от 21 марта 2019 года - оставить без изменения, а апелляционную жалобу представителя АО «СИНЕМА ПАРК» по доверенности П. П.В., – без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи:

КОПИЯ ВЕРНА

Секретарь