УИД: [redacted]

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

24 июня 2026 года Хорошевский районный суд адрес в составе председательствующего судьи фио, при секретаре фио, прокуроре фио, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № [redacted] по иску [redacted] к адрес о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Истец обратилась в суд с иском к ответчику, просила признать увольнение истца незаконным, приказ о прекращении трудового договора отменить, восстановить на работе в должности начальника планово-экономического отдела, аннулировать запись об увольнении в трудовой книжке истца, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, с учетом выплаченного при увольнении выходного пособия, обязать ответчика исчислить, удержать и перечислить НДФЛ, страховые взносы, взыскать компенсацию морального вреда в размере сумма В обоснование заявленных требований истец указывает, что 22.08.2024 г. между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор №ТГМ 89-2024, в соответствии с которым истец была принята на работу на должность начальника планово-экономического отдела филиала «[redacted]» адрес офиса адрес. Уведомлением от 10.02.2026 г. истец была уведомлена о предстоящем сокращении в связи с изменением организационной структуры ответчика. Приказом от 10.04.2026 г. истец была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Истец считает, что ее увольнение было осуществлено с нарушением действующего законодательства, поскольку истцу не были предложены все имеющиеся вакантные должности, реальное сокращение должности истца отсутствовало, была нарушена процедура сокращения истца, что послужило основанием для обращения истца в суд.

В судебное заседание истец явилась, на удовлетворении иска настаивала по доводам, изложенным в исковом заявлении, полагала, что ответчик нарушил процедуру увольнения, что является основанием для удовлетворения его требований.

В судебное заседание представитель ответчика явился, против удовлетворения иска возражал по доводам, изложенным в возражениях на иск. Пояснил, что процедура увольнения работодателем была соблюдена, вакантных должностей соответствующих квалификации истца не имелось, просил в удовлетворении требований истца отказать.

Суд, выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, заслушав заключение помощника прокурора, полагавшего иск не подлежащим удовлетворению, приходит к следующему.

Как установлено в судебном заседании и следует из материалов дела 22.08.2024 г. между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор №ТГМ 89-2024, в соответствии с которым истец была принята на работу в адрес на должность начальника отдела, подразделение филиал «[redacted]»/ Планово-экономический отдел.

10.02.2026 г. истец была уведомлена о предстоящем сокращении в связи с изменением организационной структуры ответчика. В уведомлении указано, что в связи с изменением организационно структуры адрес по приказу №4/П/26-ТГ от 15.01.2026 г. и

изменением штатного расписания исключается штатная единица начальника отдела в филиале «[redacted]»/ Планово-экономический отдел. Кроме того, в уведомлении было указано, что трудовой договор может быть расторгнут не ранее чем через два месяца с момента вручения уведомления с выплатой гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством. Кроме того, в уведомлении было указано, что вакантные должности, соответствующие квалификации истца, а также вакантные нижестоящие и нижеоплачиваемые должности, работу по которым истец могла бы выполнять с учетом квалификации и состояния здоровья в адрес отсутствуют.

Приказом ответчика №ТГМ 369-лс от 10.04.2026 г. истец была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата работников. Истцу была выдана трудовая книжка, а также осуществлен окончательный расчет, что истцом не оспаривалось.

В обоснование доводов ответчик указывает, что вакансии, соответствующие квалификации истца, в адрес отсутствовали.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя предусмотрено пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации как одно из оснований прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.

Согласно частям 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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. 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.

Как разъяснено в пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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 работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по применению названных норм трудового законодательства следует, что работодатель, реализуя в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом право принимать необходимые кадровые решения, в том числе об изменении численного состава работников организации, обязан обеспечить в случае принятия таких решений закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

К гарантиям прав работников при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации относится установленная Трудовым кодексом Российской Федерации обязанность работодателя предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Данная обязанность работодателя императивно установлена нормами трудового законодательства, которые работодатель в силу абзаца второго части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации должен соблюдать. Являясь элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), указанная гарантия наряду с установленным законом порядком увольнения работника направлена против возможного произвольного увольнения работников в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации. Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.

Следовательно, именно работодатель должен доказать, имелись ли в организации как на момент уведомления истца о сокращении занимаемой им должности, так и на протяжении всего периода проведения работодателем организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением занимаемой истцом должности, по день его увольнения вакантные должности, соответствующие квалификации истца, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа; если в период предупреждения истца об увольнении такие должности имелись и предлагались другим работникам.

Как следует из представленных истцом документов об образовании, у истца два высших образования, по специальности инженер «металлургия черных металлов», а также по специальности экономика, в соответствии с копией трудовой книжки истца, стаж работы истца исчисляется с 2005 года.

В соответствии со штатными расстановками, представленными стороной ответчика, в адрес имелись вакансии в адрес на дату издания приказа об изменении организационно структуры адрес (15.01.2026 г.), на дату уведомления истца о предстоящем увольнении (10.02.2026 г.), на дату увольнения истца (10.04.2026 г.), в том числе вакансии специалиста управления экономики труда, ведущего специалиста договорного отдела, ведущего специалиста РСО, главного специалиста ОК, главного специалиста ОКП, главного специалиста ОМТО, главного специалиста отдела сопровождения проектов, а также иные вакансии, главного специалиста ПТУ, начальника лаборатории КК, руководителя направления по правовому сопровождению, руководителя направления подбора рабочего персонала, а также иные вакансии, в отношении которых в ходе судебного разбирательства ответчиком представлены должностные инструкции.

Указанные вакансии не были предложены истцу в период, предшествующий ее увольнению (с 10.02.2026 г. по 10.04.2026 г.), при этом доказательств не соответствия уровня образования истца и ее профессионального опыта работы, требованиям к образованию и опыту работы по имеющимся вакансиям в ходе судебного разбирательства стороной ответчика не представлено. Указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что истец была лишена возможности воспользоваться правом выбора имеющихся вакантных должностей для продолжения трудовой деятельности в адрес.

Таким образом, суд приходит к выводу, о несоблюдении работодателем трудовых прав истца в ходе процедуры увольнения, а также о том, что увольнение истца осуществлено с нарушением требований действующего законодательства.

При таких обстоятельствах, увольнение истца, оформленное приказом №ТГМ 369-лс от 10.04.2026 года, подлежит признанию незаконным, истец подлежит восстановлению на работе на занимаемую ранее должность в адрес.

Установив незаконность увольнения истца суд в соответствии с требованиями ст. ст. 234, 394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула.

Как следует из справки, представленной ответчиком, среднедневной заработок истца составляет сумма, при увольнении истцу была осуществлена выплата выходного пособия в размере сумма Таким образом, за период с 11.04.2026 г. по 24.06.2026 г., то есть 49 рабочих дней, подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула в размере сумма (сумма х49 раб. Дн. = сумма – сумма(выплата при увольнении).

Поскольку в соответствии с требованиями действующего законодательства на работодателя возложена обязанность по правильному заполнению и ведению трудовой книжки, а также по исчислению и удержанию налогов и страховых взносов, требования истца об обязании ответчика аннулировать запись об увольнении в трудовой книжке [redacted]., исчислить, удержать и перечислить НДФЛ от среднего заработка за вынужденный прогул, а также начислить страховые взносы на указанную сумму среднего заработка за вынужденный прогул, являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в

случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

При рассмотрении настоящего гражданского дела судом был установлен факт нарушения ответчиком трудовых прав истца, нашедший свое выражение в незаконном увольнении ее с работы, в связи с чем суд приходит к выводу, что такими своими незаконными действиями ответчик причинил истцу моральный вред.

С учетом объема и характера причиненных истцу нравственных страданий в результате незаконного увольнения, а также требований разумности и справедливости, суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации причиненного ему морального вреда денежные средства в размере сумма.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

При таких обстоятельствах, учитывая требования Налогового кодекса РФ, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета адрес в размере сумма

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Иск удовлетворить.

Признать увольнение [redacted], оформленное приказом №ТГМ 369-лс от 10.04.2026 года, незаконным и отменить приказ.

Восстановить [redacted] на занимаемую ранее должность в адрес.

Взыскать с адрес в пользу [redacted] средний заработок за время вынужденного прогула в размере сумма, компенсацию морального вреда в размере сумма

Обязать адрес аннулировать запись об увольнении в трудовой книжке [redacted], исчислить, удержать и перечислить НДФЛ от среднего заработка за вынужденный прогул, а также начислить страховые взносы на указанную сумму среднего заработка за вынужденный прогул.

Взыскать с адрес в доход бюджета адрес государственную пошлину в размере сумма

Решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.

[redacted]

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы в Хорошевский районный суд адрес.

Мотивированное решение суда изготовлено 02 июля 2026 г.

фио [redacted]