

Дело №

**РЕШЕНИЕ
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

[ДД.ММ.ГГГГ] [Адрес]

Автомобильный районный суд города Нижнего Новгорода в составе председательствующего судьи _____ с участием прокурора – помощника прокурора _____ при секретаре судебного заседания _____ рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску _____ о признании увольнения незаконным, о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда,

У С Т А Н О В И Л:

Истец обратился в суд с указанным иском к ответчику. В обоснование исковых требований указано, что [ДД.ММ.ГГГГ] между _____ был заключен трудовой договор [Номер], в соответствии с которым истец был принят на работу к ответчику на должность начальника отдела информационных технологий, блок «Информационные технологии», филиал [Адрес]» ОАО [А] с окладом в размере 72 000 рублей в месяц. С [ДД.ММ.ГГГГ] истец был переведен на другую работу у данного работодателя на должность руководителя регионального Центра, блок [...] Филиал «[Адрес]» АО [А] (дополнительное соглашение к трудовому договору от [ДД.ММ.ГГГГ]г.).

С [ДД.ММ.ГГГГ] истец был переведен на другую работу у данного работодателя на должность Руководителя регионального центра, в Региональный центр сопровождения ИТ - инфраструктуры [Адрес] региона, Блок [...], Филиал «[Адрес]» АО [А] (дополнительное соглашение к трудовому договору от [ДД.ММ.ГГГГ]г.)

Дополнительным Соглашением к Трудовому договору от [ДД.ММ.ГГГГ] истцу был установлен ежемесячный оклад в размере 123 000 рублей.

[ДД.ММ.ГГГГ] истцу было вручено уведомление о предполагаемом сокращении штата с перечнем вакантных должностей по состоянию на [ДД.ММ.ГГГГ], а именно:

- 1) Менеджер по привлечению клиентов малого бизнеса с окладом в размере 43 800 рублей;
- 2) Эксперт по решениям для клиентов малого бизнеса с окладом в размере 49 100 рублей в месяц.

Истец не согласился с предложенными вакансиями.

[ДД.ММ.ГГГГ] истцу повторно было предложено ознакомиться со списком вакантных должностей по состоянию на [ДД.ММ.ГГГГ], а именно:

- 1) Менеджер по развитию отношений с клиентами малого бизнеса с окладом в размере 47 100 рублей в месяц.

С предложенной вакансией истец не согласился.

На основании приказа от [ДД.ММ.ГГГГ] прекращено действие трудового договора, заключенного между истцом и ответчиком на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Истец считает увольнение незаконным, поскольку ответчик не предложил истцу все имеющиеся вакансии, которые истец мог бы выполнять с учетом квалификации и состояния здоровья.

Так, истцу не была предложена вакантная должность эксперта по работе с клиентами, размещенная в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (протокол осмотра доказательств от [ДД.ММ.ГГГГ]).

Также истцу не были предложены вакантные должности, которые появлялись в течение периода с момента предупреждения по день увольнения включительно (протокол осмотра доказательств от [ДД.ММ.ГГГГ]), а именно:

- Специалист call-центра на входящую линию (удаленная работа);

- Представитель банка;
- Руководитель кредитно-кассового офиса;
- Менеджер по работе с ВИП - клиентами;
- Специалист по взысканию задолженности;
- Главный кредитный аналитик;
- Менеджер по развитию премиальных клиентов;
- Менеджер отделения банка по работе с клиентами.

Однако, ответчик не предоставил истцу все вакантные должности, которые освобождались в течение периода с момента предупреждения о предстоящем увольнении ([ДД.ММ.ГГГГ]) по день увольнения включительно ([ДД.ММ.ГГГГ]).

Истец полагает, что процедура увольнения истца ответчиком была нарушена, что свидетельствует о незаконности увольнения истца и влечет восстановление его в ранее занимаемой должности с момента увольнения с [ДД.ММ.ГГГГ].

Таким образом, расчетным периодом для вычисления среднемесячного заработка при увольнении по сокращению является 1 год до месяца увольнения. Последний фактический рабочий день истца - [ДД.ММ.ГГГГ]. Расчет производится с июля 2019 по июнь 2020 включительно.

Формула расчета: $C = (D1 + D2 + \dots + D12) / 12$,

где: C - среднемесячный заработок, D1...D12 - заработная плата ежемесячно, 12 - число месяцев в календарном году.

$C = (117\,012,59 + 120\,000,00 + 127\,600,42 + 123\,000,00 + 123\,000,00 + 122\,740,51 + 123\,000,00 + 123\,000,00 + 122\,999,91 + 342\,026,00 + 175\,917,00 + 123\,000,00) / 12 = 1\,743\,296,43 / 12 = 145\,247,70$ руб.

(Справка [Номер] от [ДД.ММ.ГГГГ], Справка [Номер] от [ДД.ММ.ГГГГ])

График работы Истца: 5 рабочих дней, 2 выходных дня.

Расчет средней заработной платы за 1 рабочий день, график 5/2 из расчета 22 рабочих дня в календарном месяце.

$145\,247,70 / 22 = 6\,602,17$ руб.

Таким образом, в пользу истца подлежит взысканию сумма среднего заработка в размере 145 247,70 руб. за все время вынужденного прогула, начиная с [ДД.ММ.ГГГГ] по день вынесения решения суда (фактически - восстановления на работе) с зачетом выплаченного при увольнении выходного пособия.

Причиненный неправомерными действиями ответчика моральный вред истец оценивает в 30 000 рублей.

С учетом измененных исковых требований, истец просит:

- признать увольнение [ДД.ММ.ГГГГ] по основанию п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ - сокращение численности или штата работников организации – незаконным,
- восстановить [] на работе в Акционерном обществе [А] в должности - руководитель регионального Центра, Региональный центр сопровождения ИТ - инфраструктуры Приволжского региона, Блок [...]», Филиал «[Адрес]» с [ДД.ММ.ГГГГ],
- взыскать с Акционерного общества [А] в пользу [] зарплату за время вынужденного прогула за период с [ДД.ММ.ГГГГ] по день вынесения решения судом с зачетом выплаченного при увольнении выходного пособия,
- взыскать с Акционерного общества [А] в пользу [] компенсацию морального вреда в размере 30000 рублей.

Истец [] представитель истца Никитина М.С. в судебном заседании иск поддержали, просили иск удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика действующая на основании доверенности, в судебном заседании с иском не согласилась по доводам, изложенным в возражениях. В судебном заседании пояснила, что в связи с решением правления АО [А] о сокращении штата, [ДД.ММ.ГГГГ] был издан приказ [Номер] «О сокращении штата», в соответствии с которым в срок до [ДД.ММ.ГГГГ] необходимо провести сокращение, в том числе в Блоке [...] а именно: 1 штатной единицы «Руководитель регионального центра» Региональный центр сопровождения ИТ-инфраструктуры [Адрес] региона, Филиал «[Адрес]» АО [А] 1 штатной единицы «Руководитель регионального центра» Региональный центр сопровождения ИТ-инфраструктуры [Адрес] региона, [Адрес] дирекция информационных технологий, Филиал [Адрес] АО [А] и в срок до [ДД.ММ.ГГГГ] внести соответствующие изменения в штатное расписание. [ДД.ММ.ГГГГ] и [ДД.ММ.ГГГГ] истцу были предложены имеющиеся в Банке вакантные должности, соответствующие его квалификации, однако от них истец отказался.

Суд считает возможным рассмотреть дело при данной явке.

Заслушав стороны, заключение прокурора, исследовав материалы дела и оценив представленные доказательства в их совокупности, суд приходит к следующему.

Частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации установлено, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Согласно Конституции Российской Федерации право на судебную защиту и доступ к правосудию относится к основным неотчуждаемым правам и свободам человека и одновременно выступает гарантией всех других прав и свобод, оно признается и гарантируется согласно общепризнанным принципам и нормам международного права (статьи 17 и 18; статья 46, части 1 и 2; статья 52). Из приведенных конституционных положений во взаимосвязи со статьей 14 Международного пакта о гражданских и политических правах и статьей 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод следует, что правосудие как таковое должно обеспечивать эффективное восстановление в правах и отвечать требованиям справедливости (пункт 2 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2007 г. N 2-П).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, и обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В силу части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части 1 названной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 данного 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 (части 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 180 ТК РФ обязанность работодателя предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ предусмотрена в качестве гарантии работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", 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.

В пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 даны разъяснения о том, что 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. 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.

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда 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, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) при условии исполнения им обязанности по предложению этому работнику всех имеющихся у работодателя в данной местности вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы. Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным

В ходе судебного разбирательства установлено, что истец работал в АО [А] в должности руководителя регионального центра, региональный центр сопровождения ИТ - инфраструктуры [Адрес] региона, Блок [...] Филиал «[Адрес]» АО [А] с [ДД.ММ.ГГГГ] ([...]

Решением правления АО [А] о сокращении штата, [ДД.ММ.ГГГГ] был издан приказ [Номер] «О сокращении штата», в соответствии с которым в срок до [ДД.ММ.ГГГГ] необходимо провести сокращение, в том числе в Блоке [...] а именно: 1 штатной единицы «Руководитель регионального центра» Региональный центр сопровождения ИТ - инфраструктуры [Адрес] региона, Филиал [Адрес] АО [А]; 1 штатной единицы «Руководитель регионального центра» Региональный центр сопровождения ИТ - инфраструктуры [Адрес] региона, [Адрес] дирекция информационных технологий, Филиал [Адрес] АО [А] и в срок до [ДД.ММ.ГГГГ] внести соответствующие изменения в штатное расписание [...]

[ДД.ММ.ГГГГ] было вручено уведомление о предполагаемом сокращении штата с предоставлением перечня вакантных должностей по состоянию на [ДД.ММ.ГГГГ], а именно: менеджер по привлечению клиентов малого бизнеса с окладом в размере 43 800 рублей; эксперт по решениям для клиентов малого бизнеса с окладом в размере 49 100 рублей в месяц. Истец не согласился с предложенными вакансиями ([...]

[ДД.ММ.ГГГГ] истцу повторно было предложено ознакомиться со списком вакантных должностей по состоянию на [ДД.ММ.ГГГГ], а именно предложена вакантная должность Менеджер по развитию отношений с клиентами малого бизнеса с окладом в размере 47 100 рублей в месяц. С предложенной вакансией истец не согласился [...]

В связи с отсутствием в организации вакантных должностей, соответствующих квалификации истца, [ДД.ММ.ГГГГ] был уволен на основании п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ – сокращение штата работников организации, о чем издан приказ [Номер] от [ДД.ММ.ГГГГ]. С приказом истец ознакомлен [ДД.ММ.ГГГГ] [...]

Истец считает увольнение незаконным, поскольку ему не были предложены следующие вакантные должности: эксперт по работе с клиентами, размещенная в информационно-телекоммуникационной сети Интернет; специалист call-центра на входящую линию (удаленная работа); представитель банка; руководитель кредитно-кассового офиса; менеджер по работе с ВИП - клиентами; специалист по взысканию задолженности; главный кредитный аналитик; менеджер по развитию премиальных клиентов; менеджер отделения банка по работе с клиентами.

Установлено, что в период проведения работодателем организационно-штатных мероприятий на предприятии имелись указанные истцом вакантные должности, которые не предлагались. Представитель ответчика указывает, что вакантные должности истцу не предлагались, так как истец не мог занимать в силу своей квалификации.

Установлено, что закончил [Адрес] Государственный технический университет по квалификации инженер по специальности «[...] [...]

Согласно информационной таблицы о всех имеющихся в Филиале [Адрес] в период сокращения с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] вакантных должностях у ответчика имелись следующие вакантные должности:

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «руководитель направления по выездному взысканию». Указанная вакансия не предложена ответчиком истцу, в связи с выведением из штатного расписания;

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «специалист по доставке документов». Квалификационные требования: образование: высшее\неоконченное высшее, специальность: экономика; финансы, деньги и кредит; Опыт работы по специальности: без опыта работы. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные знания и навыки: опыт работы в сфере обслуживания и сервиса не менее 6 месяцев. Навыки владения персональным компьютером: уверенный пользователь ПК, знание базовых офисных программ. Указанна вакансия не предложена ответчиком истцу, в связи с несоответствием квалификации истца требованиям по данной вакантной должности (уровню образования истца), кроме того, занятость по данной ставке составляла всего 0,05 ставки;

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «специалист по доставке пластиковых карт». Квалификационные требования: образование: среднее профессиональное; специальность: банковское дело; финансы; экономка деньги и кредит; Опыт работы по специальности: менее года. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные знания и навыки: навыки продаж, навыки с отчетностью, владение с офисным пакетом приложений Microsoft Office: Word, Excel; Личностные требования: клиентоориентированность, пунктуальность, ответственность, инициативность, приятная располагающая к общению внешность, грамотная речь, коммуникабельность, знание делового этикета, мотивация на развитие и саморазвитие, ориентация на результат, аккуратность, умение убеждать, быстрая обучаемость, высокая самоорганизация. Указанная вакансия не предложена ответчиком истцу, в связи с несоответствием квалификации истца требованиям по данной вакантной должности (уровню образования и опыта работы истца), кроме того, занятость по данной ставке составляла всего 0,05 ставки;

с [ДД.ММ.ГГГГ] – «менеджер по привлечению клиентов малого бизнеса». Квалификационные требования: Образование: неполное высшее. Специальность: Менеджмент; экономика; финансы и кредит; банковское дело; бухгалтерский учет и аудит; налоги и налогообложение; антикризисное управление. Указанная вакансия была предложена истцу, однако истец от нее отказался;

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «эксперт по решениям для клиентов малого бизнеса». Квалификационные требования: Образование: высшее. Специальность: экономика; менеджмент; финансы и кредит; банковское дело; бухгалтерский учет и аудит; налоги и налогообложение; антикризисное управление. Опыт работы по специальности менее года. Указанная вакансия была предложена истцу, однако, истец от нее отказался;

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] - «старший операционно-кассовый работник». Квалификационные требования: Образование: высшее или среднее специальное. Специальность: экономика. Опыт работы по специальности: опыт кассовой работы в кредитных организациях не менее 3 месяцев. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные знания и навыки: наличие документа, свидетельствующего о прохождении специальной подготовки по способам определения признаков

подлинности денежных знаков иностранных государств или чеков, а также платежеспособности банкнот и монеты Банка России, знание автоматизированных банковских систем. Навыки владения персональным компьютером: уверенный пользователь ПК. Указанная должность не предлагалась истцу, в связи с тем, что должность была занята лицами, находящимся в декретном отпуске;

с [ДД.ММ.ГГГГ] – «главный экономист по кредитованию». Образование: высшее. Специальность: экономика, финансы и кредит; банковское дело; бухгалтерский учет. Опыт работы по специальности: опыт работы в банковских, финансовых или коммерческих организациях в финансово-экономических подразделениях или в области кредитных операций с юридическими лицами не менее 2х лет. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные знания и навыки: знание бухгалтерского учета на предприятиях, финансово-экономического анализа деятельности предприятия, законодательства в области финансов и кредита; знание основ отраслевой экспертизы, навыки отраслевого анализа; знание нормативных документов Банка России, внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Банка; знание процесса принятия решения и выдачи кредитных продуктов для корпоративных клиентов; коммуникабельность, стрессоустойчивость, самостоятельность, инициативность в работе, исполнительность, ответственность, оперативность в выполнении поставленных задач. Навыки владения персональным компьютером: свободное владение ПК (работа с пакетом программ Microsoft Office, а также Internet Lotus Notes, банковскими системами расчетов и передачи информации). Указанная должность не предлагалась истцу, в связи с тем, что должность была занята лицами, находящимся в декретном отпуске;

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «менеджер по развитию отношений с клиентами малого бизнеса». Квалификационные требования: Образование: высшее. Специальность: Любая. Указанная вакансия была предложена истцу, однако истец от нее отказался;

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «специалист по работе с договорами». Квалификационные требования: Образование: высшее. Специальность: экономика. Опыт работы по специальности: 1-3 года. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные знания и навыки: обязательное владение ПУ на уровне пользователя. Навыки владения персональным компьютером: знание Microsoft Excel Microsoft Word и других приложений MS Office. Данная вакантная должность истцу не предлагалась, в связи с несоответствием квалификации истца данной должности;

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «начальник отдела [Номер] отдел регионального взыскания в [Адрес]». Квалификационные требования: Образование: высшее. Специальность: не имеет значения. Опыт работы по специальности: 3-5 лет. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные знания и навыки: аналитические способности. Способность стремление оперативно принимать решения, объективно анализировать и оценивать результаты. Знание и умение на практике применять законодательство РФ в части взыскания просроченной задолженности. Опыт работы в ФССП, полиции, сфере взыскания. Навыки владения деловой переписки, эксплуатации оргтехники, диктофонов, планшетов, приемно-переговорных устройств. Знание: положения ФЗ «О персональных данных»; ФЗ №230; основ гражданского законодательства РФ; основы уголовного законодательства РФ; основы трудового законодательства РФ; основы организации и ведения делопроизводства; основные схемы документооборота организации; методы оформления и обработки документов. Указанная вакантная должность истцу не предлагалась, в связи с несоответствием квалификации истца данной должности (уровню опыта работы истца);

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «Начальник отдела развития отношений с клиентами малого бизнеса». Квалификационные требования: Образование: высшее. Специальность: любая. Опыт работы по специальности: не менее 1 года. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные

знания и навыки: навыки работы с корпоративными клиентами и договорными документами; навыки ведения переговоров с корпоративными клиентами; навыки продаж банковских продуктов; опыт управления продажами; знание спектра банковских продуктов; опыт работы с банковскими приложениями; опыт ведения деловой переписки; знание законодательства РФ и нормативных документов ЦБ РФ, в банковской сфере по рублевым расчетам, валютному регулированию, кредитованию, порядку оформления банковских документов, работе с ценными бумагами, работе с пластиковыми картами. Указанная вакантная должность истцу не предлагалась, в связи с несоответствием квалификации истца данной должности (уровню опыта работы истца);

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «менеджер по развитию премиальных клиентов группы мобильного обслуживания премиальных клиентов в г.Н.Новгороде». Квалификационные требования: Образование: высшее. Специальность: экономика. Опыт работы по специальности: 1-3 года. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные знания и навыки: знание банковского, валютного и гражданского законодательства, знание продуктов и услуг, предоставляемых банком и партнерами для VIP-клиентов, знание фондового рынка и предложений на банковском рынке для состоятельных клиентов, опыт ведения переговоров с первыми лицами компаний, навыки продаж финансовых продуктов, навыки презентации, опыт составления портфелей для премиальных клиентов; клиентоориентированность, пунктуальность, ответственность, инициативность, приятная располагающая к общению внешность, правильная речь, коммуникабельность, знание делового этикета, осознанный выбор должности и компаний, мотивация на развитие и саморазвитие, стрессоустойчивость, состязательность, ориентация на результат, стремление к признанию, умение убеждать, быстрая обучаемость; знание фондового рынка\инвестиционных продуктов, навыки продаж финансовых продуктов в рамках портфельного подхода, знание техник продаж, соответствие требованиям, установленным к инвестиционным советникам ФЗ-397 и принятым в соответствии с ним нормативным актом Банка России; навыки владения персональным компьютером: уверенный пользователь ПК, обязательное владение офисным пакетом приложений Microsoft Office: Excel, Word, PowerPoint. Указанная вакантная должность истцу не предлагалась, в связи с несоответствием квалификации истца данной должности (уровню образования и опыта работы истца);

с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] – «ведущий менеджер ККО [Адрес]». Квалификационные требования: Образование: высшее. Специальность: специализация в области экономики, финансов, банковского дела. Опыт работы по специальности: опыт работы в банковской сфере. Дополнительные квалификационные требования: Профессиональные знания и навыки: навыки продаж продуктов\услуг, грамотная речь, навык презентации, навык работы с большим объемом информации, наличие документа свидетельствующего о прохождении специальной подготовки по способам определения признаков подлинности денежных знаков иностранных государств и чеков, а также платежеспособности банкнот и монеты Банка России. Требования для внутренних кандидатов: выполнение SC за последние 6 месяцев, готовность прийти на помощь, отзывчивость, продвинутое знание процессов и процедур Банка, знание продуктов Партнеров и способа их оформления в программах \документах Банка, знание этапов продаж, положительная ОС непосредственного руководителя. Личные качества: высокие коммуникативные навыки, высокий уровень самоорганизации, ориентация на результат, навык работы с конфликтными клиентами; клиентоориентированность; активная жизненная позиция; способность к самообучению. Навыки владения персональным компьютером: уверенный пользователь ПК. Указанная вакантная должность истцу не предлагалась, в связи с несоответствием квалификации истца данной должности (уровню образования и опыта работы истца) [...]

Протоколом осмотра доказательств от [ДД.ММ.ГГГГ], установлено, что при наборе электронного адреса [Адрес] адреса с использованием программы (браузера) [Адрес] и команды «Enter» на экране монитора отображается следующая информация:

В верхней части экрана отображается далее отображаются ссылки под названиями: «О нас», «Вакансии», «Начало карьеры», посредством которых производится переход на другие страницы сайта. Ниже отображается: Вакансии в [А]. Для тебя подходит 1 вакансия. Эксперт по работе с клиентами. Продажи • Клиентские менеджеры • [Адрес] • 1-5 лет [...]

Протоколом осмотра доказательств от [ДД.ММ.ГГГГ], установлено, что при наборе электронного адреса [Адрес] в строке для набора адреса с использованием программы (браузера) [...] и команды «Enter» на экране монитора отображается следующая информация:

В верхней части экрана отображается логотип в виде красного круга с отображенными в его центре двух латинских "[...]" белого цвета, далее отображаются ссылки под названиями: «Помощь», «Поиск», «Создать резюме», «Войти», посредством которых производится переход на другие страницы сайта.

Ниже отображаются ссылки, посредством которых производится переход на другие страницы сайта под названиями: « я хочу тут работать», «О КОМПАНИИ», «РАБОТА С КЛИЕНТАМИ», «ЭКСПЕРТАМ И РУКОВОДИТЕЛЯМ», «1ЖИРОВКИ И ПРАКТИКИ», «ЖИЗНЬ В [А]», «ВОЗМОЖНОСТИ В [А]», «IT», «ГРАФИЯ ВАКАНСИЙ».

Ниже отображается следующая информация: наименование красными буквами [А]

[А] — крупнейший частный банк России. Ведущие -«рейтинговые агентства подтверждают статус лидера в банковском секторе и ежегодно присваивают [А] высочайшие рейтинги стабильности и надежности.

предоставляем все виды финансовых услуг, включая обслуживание частных и корпоративных клиентов, инвестиционный банковский бизнес, лизинг, факторинг и торговое финансирование. Во всех направлениях бизнеса за [А] прочно закрепился статус инновационного банка.

В правой части экрана отображена ссылка под названием [Адрес] посредством которой производится переход на другой веб-сайт.

Ниже отображается следующая информация:

Вакансии компании [А]

Вакансии в текущем регионе: [Адрес] 14 Продажи 3

Административный персонал 1

Банки, инвестиции, лизинг 14

Специалист call-центра на входящую линию (удаленная работа) [А], [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана – [Адрес]

Главный менеджер по развитию отношений с корпоративными клиентами. [Адрес]. [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана. [Адрес]

Представитель банка. [Адрес]. [ДД.ММ.ГГГГ]. От 30000 до 40000 руб. – [Адрес]

Менеджер по привлечению клиентов малого бизнеса. [А], [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана. [Адрес]

Руководитель кредитно-кассового офиса [А], [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана. [Адрес]

Эксперт по прямым продажам [Адрес], [ДД.ММ.ГГГГ] з/п не указана. [Адрес]

Менеджер по работе с VIP клиентами. [А], [ДД.ММ.ГГГГ], з/п не указана. [Адрес], Буревестник.

Специалист по взысканию задолженности. [А], [ДД.ММ.ГГГГ]. От 50000 руб.. [Адрес]

Руководитель кредитно-кассового офиса [А], [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана. [Адрес]

Главный кредитный аналитик. [А], [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана. [Адрес]

Менеджер по развитию премиальных клиентов[А], [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана. [Адрес]

Менеджер по развитию отношений с клиентами малого бизнеса. [А], [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана. [Адрес]

Менеджер отделения банка по работе с клиентами. [А], [ДД.ММ.ГГГГ] от 35000 руб. [Адрес].

Ведущий менеджер в отделение банка. [А], [ДД.ММ.ГГГГ]. з/п не указана. [Адрес]

Безопасность 1. Консультирование 1. Начало карьеры, студенты 1. Вакансии в других регионах 469 ([...]
Из пояснений истца следует, что от предложенных ответчиком вакантных должностей он отказался, поскольку ждал других предложений. Впоследствии если бы ответчик предложил другие вакансии, ниже занимаемой им ранее должности, он бы согласился. Он на протяжении 20 лет работает в сфере банковского дела и достаточно хорошо знаком с банковскими продуктами.

Должностной инструкцией истца предусмотрено, что на должность руководителя регионального Центра в подразделении региональный центр сопровождения ИТ – инфраструктуры [Адрес] региона, Блок [...]», Филиал «[Адрес] АО [А] назначается лицо, имеющее высшее образование со стажем работы не менее 3-5 лет по специальности информатика и вычислительная техника должности ([...] К указанной должности предъявляются дополнительные квалификационные требования: опыт работы коллективом от 10 человек; навыки управления проектами по организации, модернизации и сопровождению ИТ – инфраструктуры; навыки ведения переговоров, навыки наставничества; навык согласования и заключения хозяйственных договоров; навык формирования и исполнения ИТ-бюджета; навык оптимизации ИТ-расходов и процессов; знание современных информационных технологий; знание современных банковских технологий и принципов построения банковской ИТ-инфраструктуры; знание стандартов сопровождения ITIL/ITSM и системы Service Manger (или аналогичной); навыки владения персональным компьютером; знание английского языка; личностные требования: контактность, дисциплинированность, исполнительность, стрессоустойчивость, инициативность, обучаемость. Должен обладать профессиональными, деловыми и организаторскими способностями [...]

Должностной инструкцией начальника отдела развития отношений с клиентами малого бизнеса предусмотрены квалификационные требования: образование высшее, специальность: любая, опыт работы по специальности: не менее 1 года. Дополнительные квалификационные требования: профессиональные знания и навыки: навыки работы с корпоративными клиентами и договорными документами; навыки ведения переговоров с корпоративными клиентами; навыки продаж банковских продуктов; опыт управления продажами; знание спектра банковских продуктов; опыт работы с банковскими приложениями; опыт ведения деловой переписки; знание законодательства РФ и нормативных документов ЦБ РФ, в банковской сфере по рублевым расчетам, валютному регулированию, кредитованию, порядку оформления банковских документов, работе с ценными бумагами, работе с пластиковыми картами [...]

Суд считает, что исходя из установленных обстоятельств, в нарушении ст. ст. 81, 180 Трудового кодекса РФ истцу не была предложена имеющаяся вакантная должность - начальник отдела развития отношений с клиентами малого бизнеса, которая по квалификационным требованиям подходила истцу.

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только в случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу, имеющуюся у работодателя, которую работник может выполнять с учетом его квалификации, состояния здоровья, опыта работы, образования (п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

С учетом изложенного, в силу нормативного единства п. 2 ч. 1, ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 179, ч. 1 и 2 ст. 180 ТК РФ, работодатель, предлагая вакантные должности, должен выяснить мнение работника и вправе получить определенный ответ: согласие на перевод либо отказ от перевода на другую работу, что может

быть зафиксировано соответствующим актом. Возможность закрепления в письменном виде отказа работника от предложенных вакансий вытекает из системного толкования норм трудового законодательства, в том числе из положений об общем порядке оформления прекращения трудового договора. А вопросы расстановки кадров, то есть выбор конкретной должности из предложенных вакансий с учетом анализа профессиональных качеств, знаний и опыта работников относятся к исключительной компетенции работодателя.

Соблюдение этого правила обеспечивается возложением на работодателя обязанности по предложению работнику всех вакансий, которые отвечают перечисленным требованиям и имеются у него в данной местности.

Такое правовое регулирование способствует установлению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя, основанных на ст. ст. 34, 35, 37 Конституции Российской Федерации, и справедливому согласованию прав и интересов сторон в трудовом договоре (Определение Конституционного Суда РФ от 26 мая 2011 года N 598-О-О).

В статье 195.1 Трудового кодекса РФ дается понятие квалификации работника - это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Статья 65 ТК РФ предусматривает, что если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю, в том числе, документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Суд приходит к выводу, что вакантная должность начальника отдела развития отношений с клиентами малого бизнеса могла быть предложена истцу, как соответствующая квалификации истца.

Ответчик в силу ст. 56 ГПК РФ и п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года N 2 не представил доказательств, что истцу не могла быть предложена вышеуказанная вакантная должность.

Таким образом, факт сокращения замещаемой истцом должности имел место, однако ответчиком не был соблюден установленный законом порядок увольнения, поскольку истцу не были предложены имеющиеся вакантные должности.

С учетом изложенных обстоятельств, суд считает, что порядок увольнения по п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предусмотренный вышеуказанными нормами закона, ответчиком нарушен, в связи с чем, приказ от [ДД.ММ.ГГГГ] [Номер] об увольнении истца является незаконным, истец подлежит восстановлению на работе.

Преимущественное право истицы на оставление на работе не рассматривалось, поскольку не применяется при сокращении единственной должности.

В соответствии с частями 1 - 5 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными 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.

При расчете заработной платы за время вынужденного прогула суд руководствуется ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от [ДД.ММ.ГГГГ] [Номер].

Размер среднего заработка за время вынужденного прогула истца составил 7060 рублей 42 копейки ([...] Указанный размер никем не оспорен.

Как следует из материалов дела, истцу было выплачено выходное пособие в размере 465987 рублей 72 копеек.

Поскольку истец восстановлен на работе, выплаченное выходное пособие подлежит вычету при взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, в связи с чем, суд взыскивает с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула за период с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] (151 дней) в размере 600 135 рублей 70 копеек (1066123,42-465987,72).

Рассматривая требование о компенсации морального вреда, суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу истца 10 000 рублей, поскольку нарушение трудовых прав истца установлено.

В силу ст. 103 ГПК РФ, с ответчика в доход местного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина 9 501 рубль.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ

Р Е Ш И Л:

Исковые требования о признании увольнения незаконным, о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда - удовлетворить частично.

Признать увольнение [Имя] по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным и отменить приказ от [ДД.ММ.ГГГГ] [Номер] о прекращении трудового договора с

Восстановить [Имя] в должности руководителя регионального Центра в подразделении региональный центр сопровождения ИТ – инфраструктуры [Адрес] региона, Блок [...] Филиал «[Адрес]» АО [А] с [ДД.ММ.ГГГГ].

Взыскать с АО [А] пользу [Имя] в счет среднего заработка за период вынужденного прогула с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ] в размере 600135 рублей 70 копеек, компенсацию морального вреда в сумме 10 000 рублей.

В удовлетворении исковых требований [Имя] в большем размере - отказать.

Взыскать с АО [А] в местный бюджет государственную пошлину в размере 9501 рубль.

Решение в части восстановления на работе и выплаты работнику заработной платы в течение трех месяцев подлежит немедленному исполнению.

Решение суда может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке через Автозаводский районный суд города Нижнего Новгорода в Нижегородский областной суд в течение месяца с момента составления мотивированного решения суда.

Судья: