Главам Управ Алтуфьевский,

Бибирево, Лианозово,

Отрадное Северный

Направляю Вам информацию для размещения на сайте Управы.

В Бутырский районный суд г. Москвы обратился К. с заявлением к ООО «Р.П.» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула.

Со слов истца, К. уволен приказом от 23.08 2022 года на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации). Увольнение истец считает незаконным, поскольку уведомление об увольнении по сокращению истцом получено менее чем за два месяца, сокращение штатной численности фактически не производилось.

Представители ответчика в судебном заседании указывали, что ООО «Р.П.» является интернет-изданием, основным видом деятельности которого является СМИ. 20 апреля 2022 года доступ к сайту ограничен по требованию Генеральной прокуратуры Российской Федерации, так как  
на страницах сайта размещена информация, содержащая призывы   
к массовым беспорядкам, экстремизму, участию в незаконных массовых акция. В связи с блокировкой сайта принято решение о сокращении штатной единицы, которую занимал истец. Остальные сотрудники уволились по собственному желанию.

Вместе с тем, судом установлено, что ООО «Р.П.» после блокировки сайта не предпринимало никаких действий по приведению его в соответствие с требованиями действующего законодательства и последующей разблокировке с полноценным функционированием.

Кроме того, ответчиком нарушены требования ч. 2 ст. 180 ТК РФ   
о заблаговременном, не менее чем за 2 месяца уведомлением работника   
о предстоящем увольнении по сокращению штатной численности.

Направленное 20.06.2022 года уведомление истцу по почте, было получено К. только 2 июля, тогда как приказ об увольнении издан работодателем (ответчиком) и направлен истцу 24.08.2022, то есть менее чем чрез 2 месяца с момента получения истцом уведомления о сокращении.

Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел 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.

Ответчиком в судебном заседании не доказан факт производственной необходимости проведения сокращения должности истца, тогда как все остальные сотрудники организации уволены по собственному желанию. Более того, обстоятельства, предшествующие проведению данной процедуры, не являлись необратимыми, работодатель не предпринял никаких мер по сохранению за работниками рабочих мест.

Решением Бутырского районного суда г. Москвы от 22.02.2023 с учетом заключения прокурора, данного на основании ч. 3 ст. 45 ГПК РФ, приказ об увольнении К. признан незаконным, К. восстановлен на работе в ООО «Р.П.».