

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 сентября 2020 г. N 53-КГ20-4-К8

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 14 сентября 2020 г. кассационную жалобу Попова Дмитрия Борисовича на решение Железногорского городского суда Красноярского края от 20 июня 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 сентября 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 января 2020 г.

по делу N 2-736/2019 Железногорского городского суда Красноярского края по иску Попова Дмитрия Борисовича к федеральному государственному унитарному предприятию "Горно-химический комбинат" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителей федерального государственного унитарного предприятия "Горно-химический комбинат" Крейцшмара Д.Н., Ощепкова А.В., возражавших против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации
установила:

Попов Д.Б. 6 февраля 2019 г. обратился в суд с иском к федеральному государственному унитарному предприятию "Горно-химический комбинат" (далее также - Горно-химический комбинат, предприятие, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Попов Д.Б. указал, что с 3 мая 1990 г. работал на Горно-химическом комбинате в различных должностях, с 7 сентября 2017 г. - в должности фрезеровщика 6 разряда Участка по ремонту технологического оборудования цеха N 1 и специального оборудования Отдела по эксплуатации технологического оборудования службы по обслуживанию, эксплуатации и ремонту технологического и механического оборудования Радиохимического завода (далее - в должности фрезеровщика).

8 октября 2018 г. он был уведомлен о предстоящем увольнении в связи с сокращением занимаемой им должности.

Приказом работодателя от 28 декабря 2018 г. N 3248/лс трудовой договор с Поповым Д.Б. прекращён и он уволен с работы с 10 января 2019 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности (штата) работников.

По мнению Попова Д.Б., его увольнение по данному основанию является незаконным, поскольку оно произведено с нарушением установленного законом порядка. Работодатель в период с 8 октября 2018 г. по 10 января 2019 г. не предложил Попову Д.Б. другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу). При этом у работодателя в период проведения мероприятий по сокращению штата работников предприятия имелись вакантные должности, которые Попов Д.Б. мог замещать с учётом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Кроме этого, работодатель при принятии решения о расторжении трудового договора с Поповым Д.Б. не учёл мнение профсоюзной организации, членом которой он являлся и которая выразила несогласие с таким решением работодателя.

Попов Д.Б. (с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) просил суд восстановить его на работе в должности фрезеровщика, взыскать с ответчика в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула в размере 229 544,32 руб., компенсацию морального вреда в сумме 100 000 руб., расходы на оплату услуг представителя - 30 000 руб. и услуг нотариуса - 1 500 руб.

Представители федерального государственного унитарного предприятия "Горно-химический комбинат" и третьего лица первичной профсоюзной организации федерального государственного унитарного предприятия "Горно-химический комбинат" в суде иск не признали.

Представитель третьего лица первичной независимой профсоюзной организации "Солидарность" полагал иск подлежащим удовлетворению.

Решением Железногорского городского суда Красноярского края от 20 июня 2019 г. в удовлетворении исковых требований Попова Д.Б. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 сентября 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 января 2020 г. решение Железногорского городского суда Красноярского края от 20 июня 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 сентября 2019 г. оставлены без изменения.

В кассационной жалобе, поданной Поповым Д.Б. в Верховный Суд Российской Федерации, содержится просьба об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 29 мая 2020 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. от 4 августа 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явились извещённые надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела истец Попов Д.Б., представитель третьего лица первичной профсоюзной организации федерального государственного унитарного предприятия "Горно-химический комбинат" и представитель третьего лица первичной независимой профсоюзной организации "Солидарность", сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 390 11, частью 4 статьи 39012 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменных возражений на неё представителя федерального государственного унитарного предприятия "Горно-химический комбинат" Крейцшмара Д.Н., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390 14 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судебными инстанциями были допущены такого рода существенные нарушения норм материального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Попов Д.Б. с 3 мая 1990 г. состоял в трудовых отношениях с Горно-химическим комбинатом, работал в различных должностях. 19 августа 2005 г. с Поповым Д.Б. в письменном виде был заключён трудовой договор N 1212, дополнительными соглашениями к которому Попов Д.Б. неоднократно переводился на иные должности, последняя, на которую он был переведён с 7 сентября 2017 г., - должность фрезеровщика.

В связи с проведением на предприятии процедуры сокращения численности (штатов) приказом генерального директора Горно-химического комбината от 3 октября 2018 г. N 3253 создана комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе работников, занимающих сокращаемые должности. Указанная комиссия определяла работников, запрет на увольнение которых установлен законом, а также рекомендовала работодателю работников на занятие имеющихся на предприятии вакансий.

8 октября 2018 г. генеральным директором Горно-химического комбината издан приказ N 3266 "О сокращении численности (штата) работников", которым из штатного расписания структурных подразделений предприятия исключён ряд должностей, в том числе с 1 ноября 2018 г. занимаемая Поповым Д.Б. должность фрезеровщика. Пунктом 3.4 названного приказа исполняющему обязанности заместителя генерального директора предприятия по управлению персоналом поручено обеспечить предложение (письменно под роспись) каждому работнику, занимающему сокращаемую должность, другой имеющейся на предприятии работы (как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы).

8 октября 2018 г. работодателем Попову Д.Б. вручено уведомление о предстоящем увольнении 10 января 2019 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением занимаемой им штатной должности.

9 ноября 2018 г. работодателем в адрес председателя первичной профсоюзной организации федерального государственного унитарного предприятия "Горно-химический комбинат" и директора краевого государственного казенного учреждения "Центр занятости населения ЗАТО г. Железнодорожск" направлены сообщения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками данного предприятия, в том числе с Поповым Д.Б., в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Уведомлениями работодателя от 29 ноября, 13 и 19 декабря 2018 г., от 10 января 2019 г. Попову Д.Б. сообщалось об отсутствии на предприятии вакантных должностей или работы, соответствующих квалификации Попова Д.Б., а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которые он может выполнять с учётом имеющейся у него квалификации и состояния здоровья.

13 ноября 2018 г. Попов Д.Б. сообщил в письменной форме работодателю о том, что он является членом первичной независимой профсоюзной организации "Солидарность" (далее также - профсоюзная организация "Солидарность"), и просил запросить у этой профсоюзной организации мотивированное мнение по вопросу его увольнения.

Письмом работодателя от 10 декабря 2018 г. председателю профсоюзной организации "Солидарность" направлен запрос о предоставлении мотивированного мнения о возможности увольнения Попова Д.Б. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением занимаемой им должности.

14 декабря 2018 г. состоялось заседание профсоюзной организации "Солидарность", на котором принято решение не давать согласие на увольнение Попова Д.Б., поскольку работодателем при проведении процедуры увольнения нарушены требования статей 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

17 декабря 2018 г. председатель профсоюзной организации "Солидарность" направил генеральному директору Горно-химического комбината своё мотивированное мнение в письменной форме, в котором в том числе указывалось на то, что отсутствие в период с 8 октября 2018 г. у работодателя вакантных должностей не подтверждено, в связи с чем, по мнению профсоюзной организации "Солидарность", работодателем в отношении Попова Д.Б. допущено нарушение требований статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

18 декабря 2018 г. на заседании комиссии работодателя по определению преимущественного права на оставление на работе работников, занимающих сокращаемые должности, были рассмотрены личные дела работников, чьи должности подлежали сокращению, в том числе личное дело Попова Д.Б., в отношении которых комиссия не установила наличие оснований для оставления их на работе, поскольку из штатных расписаний подразделений предприятия исключались все единицы конкретных должностей, а не часть из них.

21 декабря 2018 г. профсоюзная организация "Солидарность" провела с представителем Горно-химического комбината дополнительную консультацию, по результатам которой стороны не достигли общего согласия по вопросу увольнения Попова Д.Б.

Приказом работодателя от 28 декабря 2018 г. N 3248/лс трудовой договор с Поповым Д.Б. прекращён и он уволен с работы с 10 января 2019 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности (штата) работников.

Из материалов дела также следует, что на Горно-химическом комбинате в период с 8 октября 2018 г. по 10 января 2019 г. имелись следующие вакантные должности: с 8 октября 2018 г. - инспектор канцелярии отдела документационного обеспечения комбинатууправления, с 27 ноября 2018 г. - спекальщик (участок

изготовления таблеток МОКС-топлива), с 30 ноября 2018 г. - оператор установок спецпоезда группы транспортирования ОЯТ цеха N 2 изотопно-химического завода, с 28 декабря 2018 г. - водитель автомобиля участка N 4 отдела эксплуатации автотранспортного цеха, с 30 декабря 2018 г. - кладовщик участка складского хозяйства и централизованных перевозок.

Согласно протоколам заседания комиссии работодателя по определению преимущественного права на оставление на работе работников, занимающих сокращаемые должности, от 28 ноября 2018 г. N 12/1 и от 9 января 2019 г. N 15/2 названные должности были предложены иным сокращаемым работникам.

7 ноября, 12 декабря 2018 г., а также 10 января 2019 г. Горно-химическим комбинатом в государственное казённое учреждение "Центр занятости населения ЗАТО г. Железногорска" были представлены сведения о потребности в работниках, о наличии в период с октября по декабрь 2018 г. вакантных должностей - водителя автомобиля (легковой, служебный) и инспектора.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Попова Д.Б. к Горно-химическому комбинату о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции исходил из того, что факт сокращения на предприятии должности фрезеровщика, которую занимал Попов Д.Б., действительно имел место, о предстоящем сокращении Попов Д.Б. был уведомлен надлежащим образом и в установленный законом срок, вакантных должностей или работы, соответствующих его квалификации, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которые он мог выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья, у работодателя не имелось, ответчик своевременно уведомил о предстоящем сокращении штата работников профсоюзную организацию и службу занятости населения, порядок учета мотивированного мнения профсоюзной организации ответчиком соблюден, в связи с чем пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения Попова Д.Б. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением занимаемой им должности.

Отклоняя довод Попова Д.Б. о нарушении работодателем положений части 3 статьи 81, части 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующих порядок увольнения работников в связи с сокращением занимаемых ими должностей, так как на предприятии в период проведения мероприятий по сокращению штата работников имелись вакантные должности, однако они не были предложены работодателем Попову Д.Б., суд первой инстанции сослался на то, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован, право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю.

Суд первой инстанции счёл, что поскольку вакантные должности, на которые указывал Попов Д.Б. (инспектор канцелярии отдела документационного обеспечения комбинатууправления, спекальщик (участок изготовления таблеток МОКС-топлива), оператор установок спецпоезда группы транспортирования ОЯТ цеха N 2 изотопно-химического завода, водитель автомобиля участка N 4 отдела эксплуатации автотранспортного цеха, кладовщик участка складского хозяйства и централизованных перевозок), были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их Попову Д.Б.

Суд апелляционной инстанции согласился с этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Восьмой кассационный суд общей юрисдикции признал выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, - равенство прав и возможностей работников, установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и

право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу части 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации (запрещение дискриминации в сфере труда) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац второй части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены статьёй 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.

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 учётом 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.

Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, в том числе в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Так, частями 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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.

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, в том числе о сокращении вакантных должностей, относится к исключительной компетенции работодателя. При этом расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) допускается лишь при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в части 3 статьи 81, части 1 статьи 179, частях 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24 апреля 2018 г. N 930-О, от 28 марта 2017 г. N 477-О, от 29 сентября 2016 г. N 1841-О, от 19 июля 2016 г. N 1437-О, от 24 сентября 2012 г. N 1690-О и др.).

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" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. 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.

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 учётом 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 учётом его образования, квалификации, опыта работы.

Из приведённых 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 закреплённые 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.

При этом установленная трудовым законодательством обязанность работодателя предлагать работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу не предполагает право работодателя на выбор работника, которому следует предложить вакантную должность. Работодатель обязан предлагать все имеющиеся вакантные должности всем сокращаемым работникам, в противном случае нарушается один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений - принцип равенства прав и возможностей работников, закреплённый в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, и запрет на дискриминацию в сфере труда.

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 влечёт признание судом увольнения незаконным.

Суды первой и апелляционной инстанций при разрешении по существу настоящего дела вследствие неправильного применения норм материального права, регулирующих условия и порядок увольнения работников по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), пришли к ошибочному

выводу о том, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован и право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. Судебные инстанции не учли, что нормами трудового законодательства установлена обязанность, а не право работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и эта обязанность не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности (соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу). Работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос с учётом положений статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников) о том, кого из них перевести на эту должность.

Вывод судов первой и апелляционной инстанций об обратном, а именно о том, что в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации право выбора, кому предложить вакантную должность, принадлежит работодателю, основан на неправильном толковании положений части 3 статьи 81 и части 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем не может быть признан соответствующим закону.

Как следствие, нельзя признать правомерным и вывод судебных инстанций о том, что поскольку вакантные должности были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их Попову Д.Б.

По данному делу с учётом исковых требований Попова Д.Б., возражений представителей ответчика Горно-химического комбината относительно иска и норм материального права, регулирующих спорные отношения (часть 3 статьи 81, часть 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации), юридически значимым являлось установление следующих обстоятельств: имелись ли на предприятии как на момент уведомления Попова Д.Б. о сокращении занимаемой им должности фрезеровщика, так и на протяжении всего периода проведения работодателем организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением занимаемой Поповым Д.Б. должности, по день его увольнения вакантные должности, соответствующие квалификации Попова Д.Б., а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа; если такие должности имелись, то предлагались ли они работодателем Попову Д.Б.

Суды первой и апелляционной инстанций названные обстоятельства вследствие неправильного применения норм материального права в качестве юридически значимых не определили и не устанавливали, оставив без внимания и соответствующей правовой оценки, в том числе с учётом положений части 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации (каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав), доводы Попова Д.Б. о том, что вакантные должности, которые могли бы быть ему предложены с учётом его квалификации и состояния здоровья, на предприятии имелись, однако работодатель по своему усмотрению определял, кому из сокращаемых работников предложить перевод на вакантную должность.

В нарушение положений статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не получил правовой оценки и приказ генерального директора Горно-химического комбината от 8 октября 2018 г. N 3266 о сокращении численности (штата) работников, согласно пункту 3.4 которого работодатель обязан был обеспечить предложение (письменно под роспись) каждому работнику, занимающему сокращаемую должность, другой имеющейся на предприятии работы (как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы).

В связи с изложенным выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что работодателем процедура увольнения Попова Д.Б. была соблюдена в полном объёме и о наличии у работодателя оснований для увольнения Попова Д.Б. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с

сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) нельзя признать правомерными.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Попова Д.Б. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379 6 и частей 1-3 статьи 379 7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах решение Железнодорожного городского суда Красноярского края от 20 июня 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 сентября 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 января 2020 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390 14 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 390 14, 390 15, 390 16 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Железнодорожного городского суда Красноярского края от 20 июня 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 сентября 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 января 2020 г. по делу N 2-736/2019 Железнодорожного городского суда Красноярского края отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в Железнодорожный городской суд Красноярского края.

Председательствующий
Фролкина С.В.

Судьи
Вавильчева Т.Ю.
Жубрин М.А.