



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-217

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

20 января 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Вавилычевой Т.Ю., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 20 января 2020 г. кассационную жалобу Котикова Игоря Михайловича на решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 22 октября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 февраля 2019 г. по делу Черёмушкинского районного суда г. Москвы № 2-5393/2018

по иску Котикова Игоря Михайловича к федеральному казённому предприятию «Российская государственная цирковая компания» о восстановлении на работе, об обязанности выплатить заработную плату за время вынужденного прогула, о взыскании компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., объяснения Котикова Игоря Михайловича, его представителя по доверенности Мишакова А.А., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя федерального казённого предприятия «Российская государственная цирковая компания» по доверенности Антимонова А.С., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей кассационную жалобу обоснованной, а судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Котиков Игорь Михайлович 3 сентября 2018 г. обратился в суд с иском к федеральному казённому предприятию «Российская государственная цирковая компания» (далее также – Росгосцирк) о восстановлении его на работе в филиале

Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» в должности инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 60 000 руб.

В обоснование заявленных требований Котиков И.М. указал на то, что с 1 декабря 2016 г. он работал в филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» в должности изготовителя манежных покрытий 6 разряда, с 12 декабря 2016 г. – в административно-хозяйственном отделе в должности инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне 9 разряда.

1 июня 2018 г. Котикову И.М. работодателем было сообщено о сокращении с 8 августа 2018 г. занимаемой им должности.

Приказом директора филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» от 8 августа 2018 г. № 10 трудовой договор с Котиковым И.М. прекращён и он уволен с работы с 8 августа 2018 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

По мнению Котикова И.М., его увольнение по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является незаконным, поскольку оно произведено с нарушением установленного порядка. Работодатель не предложил ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) во всех структурных подразделениях Росгосцирка в г. Москве, а также не сообщил в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», членом которой он являлся, о предстоящем сокращении замещаемой им должности.

Решением Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 22 октября 2018 г. в удовлетворении исковых требований Котикова И.М. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 февраля 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Котиковым И.М. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 22 октября 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 февраля 2019 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 4 октября 2019 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением

от 10 декабря 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что федеральное казённое предприятие «Российская государственная цирковая компания» зарегистрировано в качестве юридического лица с 1 апреля 1992 г. и находится по адресу: г. Москва, ул. Пушечная, д. 4, стр. 1, 3.

«Московский художественно-производственный комбинат» является филиалом федерального казённого предприятия «Российская государственная цирковая компания», адрес места его нахождения: г. Москва, ул. Вучетича, д. 20.

1 декабря 2016 г. между филиалом Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» в лице директора данного филиала, действующего на основании Положения о филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», утверждённого приказом генерального директора Росгосцирка от 18 ноября 2016 г. № 1471/п, и доверенности от 10 октября 2016 г. № 261, и Котиковым И.М. заключён трудовой договор, в соответствии с которым последний принят на работу с 1 декабря 2016 г. в филиал Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» в шапито-манежный цех на должность изготовителя манежных покрытий 6 разряда (пункт 1.1 трудового договора). Пунктом 1.4 трудового договора рабочее место Котикова И.М. определено по адресу: г. Москва, ул. Вучетича, д. 20.

12 декабря 2016 г. между филиалом Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» в лице директора этого филиала и Котиковым И.М. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, по условиям которого Котиков И.М. принят на работу в административно-хозяйственный отдел на должность инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне 9 разряда (пункт 1 дополнительного соглашения).

1 июня 2018 г. генеральным директором Росгосцирка был издан приказ № 843/п о внесении изменений в штатное расписание филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», в соответствии с которым в связи с производственной необходимостью из штатного расписания указанного филиала с 8 августа 2018 г. выведена должность инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне в административно-хозяйственном отделе.

В письменном уведомлении директора филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» от 1 июня 2018 г. Котикову И.М. сообщалось о сокращении с 8 августа 2018 г. занимаемой им должности и об отсутствии вакантных должностей в филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат».

1 июня 2018 г. комиссией филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» в составе специалиста по кадрам Н [REDACTED] главного бухгалтера С [REDACTED], [REDACTED], главного технолога Г [REDACTED] был составлен акт о том, что Котиков И.М. отказался от подписи в указанном уведомлении.

В тот же день (1 июня 2018 г.) директор филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» направил на имя председателя профсоюзного комитета Росгосцирка уведомление о сокращении с 8 августа 2018 г. занимаемой Котиковым И.М. должности, а 10 июля 2018 г. – запрос о представлении выборным органом первичной профсоюзной организации работников Росгосцирка мотивированного мнения о возможности увольнения Котикова И.М., являющегося членом первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

18 июля 2018 г. состоялось заседание первичной профсоюзной организации работников Росгосцирка, на котором было принято решение дать согласие на увольнение Котикова И.М. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с изменением структуры и штатной численности филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» и отказом Котикова И.М. от трудоустройства (выписка из протокола заседания первичной профсоюзной организации работников Росгосцирка от 18 июля 2018 г. № 4).

Согласно имеющимся в материалах дела выпискам из штатного расписания филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» от 1 июня, 7 и 8 августа 2018 г. вакантные должности в данном филиале по состоянию на указанные даты отсутствуют.

Приказом директора филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» от 8 августа 2018 г. трудовой договор с Котиковым И.М. прекращён и он уволен с работы с 8 августа 2018 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации). С приказом об увольнении Котиков И.М. ознакомлен 8 августа 2018 г.

В справке директора филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» от 27 сентября 2018 г. указано, что на дату 8 августа 2018 г. вакантных единиц в штатном расписании филиала не имеется.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Котикова И.М. к Росгосцирку о восстановлении на работе, суд первой инстанции сослался на положения статей 81, 180 Трудового кодекса Российской Федерации и исходил из того, что должность инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне в филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», которую занимал Котиков И.М., действительно была сокращена, в связи с чем пришёл к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения Котикова И.М. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

Суд первой инстанции также указал на соблюдение работодателем предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка увольнения Котикова И.М. по данному основанию.

Отказав в удовлетворении иска Котикова И.М. в части требований о восстановлении на работе, суд первой инстанции сделал вывод и о том, что не подлежат удовлетворению его исковые требования к ответчику о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Суд апелляционной инстанции согласился с этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. Отклоняя довод апелляционной жалобы Котикова И.М. о том, что ему не были предложены работодателем все имеющиеся в Росгосцирке в г. Москве вакантные должности, суд апелляционной инстанции сослался на выписки из штатного расписания филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» от 1 июня, 7 и 8 августа 2018 г., подтверждающие отсутствие вакантных должностей в данном филиале.

Признавая несостоятельными доводы апелляционной жалобы Котикова И.М. о том, что он являлся членом первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», в адрес которой работодатель не направлял запрос о представлении мотивированного мнения о возможном расторжении с Котиковым И.М. трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции указал на то, что согласие профсоюзной организации работников Росгосцирка на увольнение Котикова И.М. в связи с сокращением штата у работодателя имелось, а первичная профсоюзная организация филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» входит в состав профсоюзной организации работников Росгосцирка. Кроме того, из материалов дела не следует, что работодателю было известно о членстве Котикова И.М. в первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат».

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном применении норм права, регулирующих спорные отношения.

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работником в силу части 2 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, работодателем – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры (часть 4 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Требования к содержанию трудового договора определены статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Обязательным для включения в трудовой договор является в том числе условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения (абзацы первый и второй части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Филиалом согласно пункту 2 статьи 55 Гражданского кодекса Российской Федерации является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

В пункте 3 этой же статьи указано, что филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утверждённых им положений.

В абзаце третьем пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» даны разъяснения о том, что под структурными подразделениями организации-работодателя следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населённого пункта.

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

Так, пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

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.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (часть 1 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 указанного кодекса (часть 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (части 1 и 2 статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 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. При этом необходимо иметь в виду, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации). Исходя из содержания части 2 статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае, если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника (подпункт «в» пункта 23 названного постановления).

В пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 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 нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключённого ими трудового договора. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодателем является физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником, им также может быть иной субъект, наделённый правом заключать трудовые договоры.

Работодатель – юридическое лицо может иметь филиалы, то есть обособленные структурные подразделения, расположенные вне места его нахождения. Если работник принимается работодателем-организацией для работы в филиале или ином обособленном структурном подразделении этой организации, расположенном в другой местности, то в трудовом договоре указывается место работы в обособленном структурном подразделении, а также его местонахождение.

При расторжении трудового договора по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации (в том числе в её филиалах) с работником, местом работы которого является филиал или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенные вне места её нахождения, работодатель (организация) обязан предложить такому работнику все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него во всех иных филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в данной местности (то есть в пределах административно-территориальных границ населённого пункта, в котором согласно трудовому договору было определено место работы работника). Само по себе наличие в филиале или ином обособленном структурном подразделении организации самостоятельного штатного расписания, отдельного баланса, обособленного имущества, а также осуществление управления персоналом филиала или иного обособленного структурного подразделения его руководителем (заключение и расторжение трудовых договоров, решение вопросов подбора и расстановки кадров) не освобождает работодателя (организацию) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников в филиале или ином обособленном структурном подразделении этой организации от исполнения

обязанности по предложению работнику всех отвечающих указанным выше требованиям вакантных должностей в других филиалах и обособленных структурных подразделениях организации, находящихся в той же местности.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которому работодателем направляется проект приказа и копии документов, обосновывающих решение о возможном расторжении трудового договора с работниками. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи дней представляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

При разрешении вопроса о законности увольнения Котикова И.М. в связи с сокращением штата работников филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» положения Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие порядок увольнения работников в связи с сокращением численности или штата работников организации, и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Котикова И.М. к Росгосцирку о восстановлении на работе, судебные инстанции сделали вывод о соблюдении Росгосцирком как работодателем Котикова И.М. порядка его увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Суд апелляционной инстанции в обоснование такого вывода дополнительно указал на отсутствие вакантных должностей в филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат».

Между тем, как видно из трудового договора от 1 декабря 2016 г., он заключён между Котиковым И.М. и филиалом Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» в лице директора данного филиала, действующего на основании Положения о филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», утверждённого приказом генерального директора Росгосцирка от 18 ноября 2016 г. № 1471/п, и доверенности от 10 октября 2016 г. № 261. По условиям трудового договора рабочее место Котикова И.М. определено по адресу: г. Москва, ул. Вучетича, д. 20, то есть по месту нахождения филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат».

В соответствии с Положением о филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», утверждённым приказом генерального директора Росгосцирка от 18 ноября 2016 г. № 1471/п (далее также – Положение о филиале), данный филиал является обособленным подразделением федерального казённого предприятия «Российская государственная цирковая компания», расположенным вне места нахождения Росгосцирка и осуществляющим все его функции, в том числе функции его представительства. Филиал не является юридическим лицом, действует на

основании утверждённого Росгосциркком положения (пункты 3.1, 3.2 названного положения).

Положением о филиале предусмотрено, что директор филиала действует от имени Росгосцирка по доверенности, принимает на работу и увольняет с работы работников филиала, за исключением главного бухгалтера филиала, в соответствии со штатным расписанием (подпункты «а», «з» пункта 6.4 Положения о филиале).

В имеющейся в деле доверенности от 9 апреля 2018 г. № 79, выданной генеральным директором Росгосцирка, указано, что директор филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» наделён полномочиями на совершение названных в доверенности юридически значимых действий от имени Росгосцирка, в частности на заключение и прекращение трудовых договоров с работниками филиала, за исключением заместителей директора, главного бухгалтера и главного инженера, приём и увольнение которых требует согласования с Росгосциркком.

Таким образом, исходя из содержания заключённого с Котиковым И.М. трудового договора, Положения о филиале, доверенности, выданной генеральным директором Росгосцирка директору филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», работодателем Котикова И.М. является федеральное казённое предприятие «Российская государственная цирковая компания», место нахождения которого – г. Москва. Именно Росгосцирк, а не его обособленное структурное подразделение (филиал) «Московский художественно-производственный комбинат» обязан был во исполнение положений части 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предлагать Котикову И.М. в период проведения в филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» мероприятий по сокращению штата работников все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у Росгосцирка как работодателя Котикова И.М. в данной местности, то есть в г. Москве.

Согласно представленной в материалы дела выписке из единого государственного реестра юридических лиц у юридического лица – федерального казённого предприятия «Российская государственная цирковая компания» – имеется несколько обособленных подразделений (филиалов), местом нахождения которых, также как и филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», является г. Москва (л.д. 84–126).

Судебные инстанции, неправильно применив при разрешении исковых требований Котикова И.М. о восстановлении на работе нормы материального права, регулирующие спорные отношения, не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, а именно: наличие у Росгосцирка как работодателя Котикова И.М. вакантных должностей, соответствующих его квалификации, нижестоящих должностей и нижеоплачиваемой работы, которую он мог выполнять с учётом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья (в том числе во всех филиалах и обособленных структурных подразделениях Росгосцирка, находящихся в пределах административно-

территориальных границ г. Москвы), а также предложение работодателем таких вакантных должностей Котикову И.М.

В нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ суды первой и апелляционной инстанций не исследовали вопрос о наличии и предложении работодателем Котикову И.М. вакантных должностей как в самом федеральном казённом предприятии «Российская государственная цирковая компания», так и в других его филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в пределах административно-территориальных границ г. Москвы, и не установили юридически значимые для разрешения настоящего спора обстоятельства.

Вследствие этого вывод судебных инстанций о соблюдении работодателем федеральным казённым предприятием «Российская государственная цирковая компания» порядка увольнения Котикова И.М. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации) со ссылкой на отсутствие вакантных должностей в филиале Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» нельзя признать правильным.

Не соответствует закону и суждение судов первой и апелляционной инстанций об учёте работодателем при увольнении Котикова И.М. мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 2 статьи 82, части 1, 2 статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

В обоснование указанного вывода суды первой и апелляционной инстанций сослались на получение работодателем согласия первичной профсоюзной организации работников Росгосцирка на увольнение Котикова И.М. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Однако Котиков И.М. при разрешении спора в суде первой инстанции и в апелляционной жалобе на решение суда первой инстанции обращал внимание судебных инстанций на то, что с 14 марта 2017 г. он являлся членом первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» и никогда не был членом первичной профсоюзной организации работников Росгосцирка. В материалы дела Котиковым И.М. было представлено письмо от 15 октября 2018 г., подписанное председателем первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» Алиевым Н.М., в котором указано, что с 14 марта 2017 г. Котиков И.М. является членом данной первичной профсоюзной организации. В марте 2017 года заключено соглашение между первичной профсоюзной организацией филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» и первичной профсоюзной организации работников Росгосцирка, согласно которому профсоюз Росгосцирка обязался оказывать первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» различного рода консультационную и практическую помощь, при этом полномочия по принятию решений о даче мотивированного согласия работодателю на увольнение работников данного филиала по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации профсоюзу работников Росгосцирка не передавались (л.д. 47, 48).

В соответствии с пунктом 1 статьи 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ) профсоюзом является добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами.

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчинённости, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя – индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза (абзац второй статьи 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ).

В материалах дела имеется копия протокола учредительного собрания первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» от 14 марта 2017 г., на котором был принят ряд решений, в частности о создании первичной профсоюзной организации указанного филиала, признании Устава Российского профессионального союза работников культуры в качестве учредительных документов, вхождении в состав профессионального союза работников культуры. На этом же собрании Котиков И.М. был принят в члены первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» и избран в состав профсоюзного комитета (л.д. 147–150).

Между тем доводы Котикова И.М. о несоблюдении работодателем порядка его увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в части неполучения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат», членом которой он являлся, не были предметом исследования судебных инстанций и не получили надлежащей правовой оценки с учётом положений статьи 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, определяющих первичную профсоюзную организацию как добровольное объединение членов профсоюза, работающих том числе в филиале организации.

Является ошибочным и суждение суда апелляционной инстанции о том, что работодателю не было известно о членстве Котикова И.М. в первичной

профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат». Это суждение противоречит имеющейся в материалах дела копии запроса директора филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» от 10 июля 2018 г., направленного в адрес профсоюзной организации работников «Росгосцирка», в котором указано на членство Котикова И.М. именно в первичной профсоюзной организации филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» (л.д. 33).

Кроме того, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит заслуживающим внимания довод Котикова И.М. в кассационной жалобе о том, что он не отказывался от трудоустройства при проведении работодателем мероприятий, связанных с сокращением занимаемой им должности, в то время как в выписке из протокола заседания первичной профсоюзной организации работников Росгосцирка от 18 июля 2018 г. № 4, на котором было принято решение дать согласие на увольнение Котикова И.М. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, имеется указание на его отказ от трудоустройства в связи с увольнением по названному основанию (л.д.34).

С учётом приведённого выше вывод судебных инстанций о получении работодателем согласия первичной профсоюзной организации на увольнение Котикова И.М. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации) является неправомерным.

Судом апелляционной инстанции были допущены и иные нарушения норм процессуального права.

Так, 8 февраля 2019 г. в ходе судебного заседания суда апелляционной инстанции было удовлетворено ходатайство Котикова И.М. о приобщении к материалам дела дополнительных доказательств, в том числе письма заместителя генерального директора Росгосцирка от 6 февраля 2019 г., направленного в адрес директора филиала Росгосцирка «Московский художественно-производственный комбинат» (л.д. 168). В этом письме директору филиала в ответ на его обращение от 1 февраля 2019 г. сообщалось о том, что в период с 1 июня по 8 августа 2018 г., то есть в период проведения процедуры увольнения Котикова И.М. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в адрес генеральной дирекции Росгосцирка не поступали от указанного филиала запросы о предоставлении информации об имеющихся у Росгосцирка в данной местности вакансиях с учётом уровня квалификации, профессионального образования и стажа работы сокращаемого работника (л.д. 155).

В нарушение требований части 4 статьи 67 и статьи 327¹ ГПК РФ суд апелляционной инстанции не дал оценки представленным Котиковым И.М. доказательствам, которые, по его мнению, подтверждают несоблюдение работодателем Росгосцирком обязанности по предложению всех имеющихся у него в данной местности вакантных должностей, соответствующих

квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы.

Ввиду изложенного решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 22 октября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 февраля 2019 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390¹⁴ ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть все приведённое выше и разрешить заявленные иски на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 390¹⁴–390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 22 октября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 февраля 2019 г. по делу Черёмушкинского районного суда г. Москвы № 2-5393/2018 отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Черёмушкинский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи