



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 69-КГ17-21

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

20 ноября 2017 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Жубрина М.А., Кириллова В.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 20 ноября 2017 г. гражданское дело по заявлению открытого акционерного общества «ЮТэйр-Инжиниринг» к казённому учреждению Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский центр занятости населения» о признании незаконными решений о сохранении среднего месячного заработка Гук Ларисе Николаевне в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения

по кассационной жалобе представителя акционерного общества «ЮТэйр-Инжиниринг» Петровой Р.М. на решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10 сентября 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по административным делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22 декабря 2015 г., которыми в удовлетворении заявления отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

открытое акционерное общество «ЮТэйр-Инжиниринг» (далее - ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг»), в настоящее время - АО «ЮТэйр-Инжиниринг») обратилось в суд с заявлением к казённому учреждению Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский центр занятости населения» (далее - КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения», орган службы занятости населения) о признании незаконными и отмене решений о сохранении среднего месячного заработка Гук Л.Н. в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения и возмещении судебных расходов в размере 2 000 руб.

В обоснование заявленных требований ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг» указало, что Гук Л.Н. состояла в трудовых отношениях с ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг», работала в должности техника по учёту 1 категории производственно-диспетчерской группы Линейной станции технического обслуживания «Сургут» Авиатехнического комплекса ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг», расположенной в г. Сургут Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Приказом ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг» от 25 декабря 2014 г. Гук Л.Н. была уволена с работы 13 января 2015 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением штата работников организации), с Гук Л.Н. был своевременно произведён расчёт при увольнении, ей выплачены все причитающиеся денежные суммы в день увольнения, включая выходное пособие, а также последующие выплаты среднего месячного заработка в течение трёх месяцев на период трудоустройства.

Решениями КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» от 21 мая 2015 г. № 294, от 18 июня 2015 г. № 375 и от 15 июля 2015 г. № 484 за Гук Л.Н., как обратившейся в орган службы занятости в месячный срок после увольнения и не трудоустроенной в установленный законом срок, признано право на сохранение средней заработной платы в течение соответственно четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения.

Данные решения Центра занятости населения ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг» считает незаконными, ссылаясь при этом на часть 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации и правовую позицию, изложенную в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2214-О, поскольку орган службы занятости населения при решении вопроса о сохранении за уволенным работником, в том числе среднего месячного заработка в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения, должен не только установить наличие формальных условий возникновения у такого лица права на получение соответствующих выплат, но и учитывать иные имеющие значение обстоятельства, которые могли бы быть признаны исключительными в смысле положений части 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

По мнению ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг», право уволенного работника в связи с сокращением численности (штата) работников организации на получение среднего месячного заработка за четвёртый, пятый и шестой месяцы на основании части 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации ограничено и связано с исключительностью случая в каждой конкретной ситуации; решение о выплате среднего месячного заработка должно быть мотивировано на основе сведений и документов, удостоверяющих наличие таких обстоятельств, при которых возможно возложение на работодателя дополнительных расходов. При этом таким обстоятельством не может являться только отсутствие в период до шести месяцев со дня увольнения работника подходящей для него работы.

Между тем в оспариваемых решениях КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» не указано, в чём заключается исключительность случая в отношении Гук Л.Н., поскольку последняя не приобрела статус безработной, имеет постоянный доход в виде пенсии и социально защищена государством, в Центре занятости населения состоит на учёте в качестве ищущей работу на общих основаниях.

ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг» просило суд признать незаконными и отменить решения КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» от 21 мая 2015 г. № 294, от 18 июня 2015 г. № 375 и от 15 июля 2015 г. № 484 о сохранении Гук Л.Н. средней заработной платы за четвёртый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения соответственно, возложить на КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» обязанность по возмещению заявителю судебных расходов в размере 2 000 руб.

Представитель КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» в суде заявленные требования не признал.

Заинтересованное лицо – Гук Л.Н. в судебное заседание суда первой инстанции не явилась.

Решением Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10 сентября 2015 г. в удовлетворении заявленных ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг» требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по административным делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22 декабря 2015 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 16 января 2017 г. АО «ЮТэйр-Инжиниринг» восстановлен процессуальный срок на подачу кассационной жалобы на решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10 сентября 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по административным делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22 декабря 2015 г.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя АО «ЮТэйр-Инжиниринг» Петровой Р.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 Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10 сентября 2015 г. и апелляционного определения судебной коллегии по административным делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22 декабря 2015 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 13 июля 2017 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 2 октября 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, поступившие в электронном виде возражения на кассационную жалобу представителя КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» по доверенности Романюк Е.Н., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права 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 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела имеются такого характера существенные нарушения норм материального права, допущенные судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Гук Л.Н. работала в ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг» техником по учёту 1 категории производственно-диспетчерской группы Линейной станции технического обслуживания «Сургут» Авиатехнического комплекса ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг», расположенной в г. Сургут Ханты-Мансийского автономного округа - Югры - в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Приказом ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг» от 25 декабря 2014 г. Гук Л.Н. уволена с работы 13 января 2015 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением штата работников организации).

20 января 2015 г. Гук Л.Н. обратилась в КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» с заявлениями о содействии в поиске подходящей работы.

В течение шести месяцев Гук Л.Н. регулярно, дважды в месяц, обращалась в КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» за сведениями о наличии вакансий, однако не была трудоустроена в связи с отсутствием подходящей работы в соответствии с её специальностью и образованием, ей предлагались иные варианты работы для самостоятельного посещения работодателя, требования по которой не соответствовали её профессионально-квалификационным качествам.

21 мая 2015 г., 18 июня 2015 г. и 15 июля 2015 г., в том числе по заявлениям Гук Л.Н., были проведены заседания комиссии КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» по рассмотрению вопросов о выдаче решений о сохранении среднего месячного заработка за работниками, уволенными из организации в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников организации, оформленные соответственно протоколами № 18, 23 и 32, по результатам которых приняты решения № 294, 375, 484 о сохранении за Гук Л.Н. средней заработной платы за четвёртый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения.

Из материалов дела также усматривается, что Гук Л.Н. является получателем трудовой пенсии по старости.

Разрешая спор и отказывая ОАО «ЮТэйр-Инжиниринг» в удовлетворении заявления о признании незаконными решений КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» о сохранении за Гук Л.Н. средней заработной платы за четвёртый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения, суд первой инстанции исходил из того, что в силу положений статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации основанием сохранения среднего месячного заработка за работником в эти месяцы является факт потери им работы вследствие ликвидации организации либо сокращения численности или штата работников организации, а также незанятость такого работника в течение определённого периода времени после увольнения. При этом, по мнению суда, сохранение среднего месячного заработка за таким работником на четвёртый и последующие месяцы со дня увольнения поставлено законом в зависимость от того, обратился ли работник в течение соответствующего периода времени со дня увольнения в орган службы занятости и был ли им трудоустроен. Также суд указал, что достижение уволенным работником пенсионного возраста, получение им пенсии не является обстоятельством, исключающим возможность сохранения среднего месячного заработка в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. Поскольку Гук Л.Н. обратилась в орган занятости населения в месячный срок со дня увольнения и не была

трудоустроена в связи с отсутствием подходящей работы, суд пришёл к выводу о том, что решения органа службы занятости населения о сохранении за Гук Л.Н. среднего месячного заработка за четвёртый, пятый и шестой месяцы после увольнения являются законными.

Суд апелляционной инстанции согласился с этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно высказав суждение о том, что исключительность случая, которая является основанием для сохранения заработка за четвёртый, пятый и шестой месяцы после увольнения сокращённому работнику, указанная в статье 318 Трудового кодекса Российской Федерации, заключается в том, что в течение предыдущих трёх месяцев органом занятости не была найдена работнику подходящая по его квалификации работа. Других каких-либо требований для признания случая исключительным закон, а именно статья 318 Трудового кодекса Российской Федерации, не содержит.

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

Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены главой 50 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 313 - 327).

Согласно части 1 статьи 313 Трудового кодекса Российской Федерации государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей (часть 2 названной статьи).

Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, определены статьёй 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный

заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (часть 1 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (часть 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй статьи 318 Кодекса, производится работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого работодателя (часть 3 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых норм закона следует, что в случае увольнения работника из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации ему безусловно выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения.

Основанием для сохранения за указанным работником среднего месячного заработка в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения является принятие органом службы занятости населения соответствующего решения, которое обусловлено наличием исключительного случая, касающегося уволенного работника.

Таким образом, сохранение среднего заработка в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев после увольнения, как установлено частью 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, производится не в качестве общего правила, а в исключительных случаях.

По смыслу данной нормы закона, своевременное обращение уволенного работника в орган службы занятости населения и факт его нетрудоустройства этим органом являются предпосылкой для реализации права на сохранение за работником, уволенным из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации, среднего месячного заработка за четвёртый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения. Реализация же такого права связана с наличием исключительных случаев, подлежащих установлению соответствующим органом службы занятости населения при решении вопроса о сохранении за работником среднего месячного заработка за четвёртый, пятый, шестой месяцы с момента увольнения.

Отсутствие в норме закона перечня исключительных случаев не может служить основанием для принятия органом службы занятости населения

решения о сохранении за работником среднего месячного заработка за четвёртый, пятый, шестой месяцы со дня увольнения при наличии лишь факта соблюдения таким работником и самим органом службы занятости населения установленного порядка по предоставлению государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы.

В определении от 29 ноября 2012 г. № 2214-О «По жалобе государственного научного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт охотничьего хозяйства и звероводства имени профессора Б.М. Житкова Российской академии сельскохозяйственных наук» на нарушение конституционных прав и свобод положением части второй статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации, в частности, указал, что орган службы занятости населения при решении вопроса о сохранении за уволенным работником среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения должен не только устанавливать наличие формальных условий возникновения у такого лица права на получение соответствующей выплаты - своевременного (в двухнедельный срок после увольнения) обращения в орган службы занятости и отсутствия его трудоустройства в течение трёх месяцев, но и учитывать иные имеющие значение для решения этого вопроса обстоятельства. Таким образом, это законоположение не предполагает предоставление органу службы занятости населения при решении им вопроса о сохранении за работником, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения права действовать произвольно, признавая или не признавая соответствующий случай в качестве исключительного.

Ввиду изложенного к юридически значимым обстоятельствам, подлежащим установлению при разрешении споров, связанных с предоставлением работнику, уволенному в связи с ликвидацией расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации, государственной гарантии в виде сохранения среднего месячного заработка в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения (часть 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации), относятся: факт обращения такого работника в месячный срок после увольнения в соответствующий орган службы занятости населения, нетрудоустройство этого работника указанным органом в течение трёх месяцев со дня увольнения и наличие исключительного случая, касающегося уволенного работника и связанного с его социальной незащищённостью, отсутствием у него средств к существованию, наличием у него на иждивении нетрудоспособных членов семьи и тому подобным.

Однако названные обстоятельства в связи с неправильным применением судами первой и апелляционной инстанций норм материального права не вошли в предмет доказывания, не были вынесены на обсуждение сторон спора и, соответственно, не получили правовой оценки.

Судебные инстанции вследствие ошибочного толкования положений части 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации пришли к неправильному выводу о том, что к исключительным случаям сохранения за работником среднего месячного заработка за четвёртый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения относятся только необходимые условия для реализации этого права - факт обращения работника в месячный срок со дня увольнения в орган службы занятости населения и факт нетрудоустройства такого работника указанным органом.

Довод судебных инстанций о том, что получение уволенным работником пенсии не является обстоятельством, исключающим возможность сохранения такому работнику среднего месячного заработка в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения, также свидетельствует о неправильном толковании нормативных положений части 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, как следует из материалов дела, на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14 февраля 2014 г. № 17-р-39 в целях единообразного применения положений статей 178, 318 Трудового кодекса Российской Федерации, части 3.2 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» утверждены Методические рекомендации по порядку выдачи решения органом службы занятости населения о сохранении среднего месячного заработка за работниками, уволенными из организации в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (далее - Методические рекомендации).

В пункте 7 Методических рекомендаций предусмотрено, что при рассмотрении комиссией вопроса о выдаче решения о сохранении среднего месячного заработка дополнительно учитываются представленные гражданами документы, в том числе подтверждающие самостоятельный поиск работы (скриншоты отправленных резюме в организации, отметка о приёме резюме организации, отметка об отказе работодателя от предлагаемой кандидатуры и т.д.), подтверждающие наличие исключительных обстоятельств, в связи с которыми они могли бы претендовать на сохранение среднего месячного заработка в период трудоустройства (отсутствие средств к существованию, тяжёлая болезнь, требующая дорогостоящего лечения, наличие нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию, и т.п.).

Методические рекомендации, устанавливающие правила выдачи органом службы занятости населения решения о сохранении среднего месячного заработка за работниками, уволенными из организации в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также гражданскими служащими, уволенными из

государственного органа, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением должности гражданской службы в государственном органе или упразднением государственного органа, по решению органа службы занятости населения (пункт 2 Методических рекомендаций), при проверке законности решений КУ ХМАО - Югры «Сургутский центр занятости населения» о сохранении за Гук Л.Н. среднего месячного заработка за четвёртый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения судами первой и второй инстанций во внимание приняты не были, правовая оценка оспариваемым решениям с учётом данных методических рекомендаций, основанных на положениях в том числе части 2 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, судами не дана.

Учитывая приведённые обстоятельства, обжалуемые судебные постановления 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 387 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 спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права, толкование которых даётся в настоящем определении, и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10 сентября 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по административным делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22 декабря 2015 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Сургутский городской суд Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Председательствующий

Судьи