



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 78-КГ21-38-КЗ

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

27 сентября 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 27 сентября 2021 г. кассационную жалобу Шепетовской Елены Владимировны на решение Выборгского районного суда г. Санкт-Петербурга от 10 марта 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 18 августа 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15 марта 2021 г.

по делу № 2-424/2020 Выборгского районного суда г. Санкт-Петербурга по иску Шепетовской Елены Владимировны к открытому акционерному обществу «Завод «Лентеплоприбор» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., объяснения представителя Шепетовской Е.В. и Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности по доверенностям Кузнецова Г.А., поддержавшего доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей кассационную жалобу обоснованной, а 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:

Шепетовская Елена Владимировна 30 мая 2019 г. обратилась в суд с иском к открытому акционерному обществу «Завод «Лентеплоприбор» (далее также – ОАО «Завод «Лентеплоприбор», общество, работодатель) и с учётом уточнения исковых требований просила признать незаконным приказ от 16 мая 2019 г. об увольнении, восстановить её на работе в ранее занимаемой должности, взыскать в её пользу с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула в размере 231 954 руб. и компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

В обоснование заявленных требований Шепетовская Е.В. указала, что с 1 февраля 1994 г. она состояла в трудовых отношениях с ОАО «Завод «Лентеплоприбор», с 1 января 2000 г. работала в должности сторожа сторожевой службы.

20 марта 2019 г. она была уведомлена о предстоящем увольнении в связи с сокращением занимаемой ею должности.

Поскольку Шепетовская Е.В. являлась заместителем председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Завод «Лентеплоприбор», не освобождённым от основной работы, работодатель 24 апреля 2019 г. направил проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения о её увольнении, в вышестоящий выборный профсоюзный орган – Межрегиональную (территориальную) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацию Российского профсоюза работников промышленности, которая 6 мая 2019 г. приняла решение о несогласии с увольнением Шепетовской Е.В. со ссылкой на несоответствие фактической цели проводимого работодателем сокращения штата работников созданию условий для продолжения работы организации, а также на использование процедуры сокращения штата исключительно для лишения работников их рабочих мест и уничтожения первичной профсоюзной организации.

08 и 13 мая 2019 г. ОАО «Завод «Лентеплоприбор» направило в адрес Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности дополнительные документы, подтверждающие обоснованность проведения организационно-штатных мероприятий.

16 мая 2019 г. приказом ОАО «Завод «Лентеплоприбор» трудовой договор с Шепетовской Е.В. расторгнут и она уволена с работы с 20 мая 2019 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности (штата) работников.

20 мая 2019 г. Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Российского профсоюза работников

промышленности вновь принято решение о несогласии с увольнением Шепетовской Е.В. по аналогичным мотивам, приведённым в решении от 6 мая 2019 г., о чём ОАО «Завод «Лентеплоприбор» было уведомлено в письменной форме.

Шепетовская Е.В. считает увольнение незаконным, так как в нарушение положений части 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель произвёл её увольнение по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации до того, как решения Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности от 6 и 20 мая 2019 г. о несогласии с этим увольнением были признаны необоснованными в судебном порядке.

Представитель ответчика ОАО «Завод «Лентеплоприбор» в суде иск не признал.

Решением Выборгского районного суда г. Санкт-Петербурга от 10 марта 2020 г. в удовлетворении иска Шепетовской Е.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 18 августа 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15 марта 2021 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Шепетовской Е.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. 2 июня 2021 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 23 августа 2021 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 извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не явился представитель ОАО «Завод «Лентеплоприбор», сведений о причинах неявки не представлено. В Верховный Суд Российской Федерации поступили письменные возражения ОАО «Завод «Лентеплоприбор» на кассационную жалобу. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского

процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося ответчика.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения ОАО «Завод «Лентеплоприбор» на кассационную жалобу, 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 390¹⁴ ГПК РФ).

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

Судом установлено и из материалов дела следует, что Шепетовская Е.В. с 1 февраля 1994 г. состояла в трудовых отношениях с ОАО «Завод «Лентеплоприбор», с 1 января 2000 г. она работала в должности сторожа сторожевой службы. Шепетовская Е.В. также являлась заместителем председателя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации ОАО «Завод «Лентеплоприбор», не освобождённым от основной работы.

14 марта 2019 г. генеральным директором ОАО «Завод «Лентеплоприбор» издан приказ № 12 о ликвидации производства и проведении организационно-штатных мероприятий, в соответствии с которым с 15 мая 2019 г. подлежали сокращению ряд должностей работников предприятия, в том числе занимаемая Шепетовской Е.В. должность сторожа сторожевой службы.

Названным приказом инспектору отдела кадров предписано уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации о предстоящем увольнении работников, вышестоящий выборный профсоюзный орган – в отношении увольнения руководителей и заместителей руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, а также территориальный орган службы занятости; уведомить работников под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата и об отсутствии вакантных должностей; подготовить документы и оформить процедуру сокращения штата в порядке, установленном трудовым законодательством.

20 марта 2019 г. Шепетовская Е.В. под роспись ознакомлена с уведомлением о предстоящем увольнении 20 мая 2019 г. по пункту 2 части 1 статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением занимаемой ею штатной должности и об отсутствии вакантных должностей.

24 апреля 2019 г. ОАО «Завод «Лентеплоприбор» направило в вышестоящий выборный профсоюзный орган – Межрегиональную (территориальную) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацию Российского профсоюза работников промышленности проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении Шепетовской Е.В. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

06 мая 2019 г. Межрегиональная (территориальная) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Российского профсоюза работников промышленности (далее также – вышестоящая профсоюзная организация) приняла решение о несогласии с увольнением Шепетовской Е.В., указав на несоответствие фактической цели проводимого работодателем сокращения штата работников созданию условий для продолжения работы организации, а также на использование процедуры сокращения штата исключительно для лишения работников их рабочих мест и уничтожения первичной профсоюзной организации.

08 и 13 мая 2019 г. ОАО «Завод «Лентеплоприбор» направило в адрес вышестоящей профсоюзной организации дополнительные документы, подтверждающие обоснованность проведения организационно-штатных мероприятий. 20 мая 2019 г. вышестоящая профсоюзная организация вновь уведомила работодателя о своём несогласии с увольнением Шепетовской Е.В. по тем же мотивам.

Приказом работодателя от 16 мая 2019 г. трудовой договор с Шепетовской Е.В. прекращён и она уволена с работы с 20 мая 2019 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности (штата) работников.

ОАО «Завод «Лентеплоприбор» обратилось в Октябрьский районный суд г. Санкт-Петербурга с иском к Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности о признании необоснованными решений этой профсоюзной организации от 6 и 20 мая 2019 г. о несогласии с увольнением Шепетовской Е.В. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решением Октябрьского районного суда г. Санкт-Петербурга от 15 августа 2019 г. решения Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности от 6 и 20 мая 2019 г. в части несогласия с увольнением Шепетовской Е.В. признаны необоснованными. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 февраля 2020 г. решение суда первой инстанции отменено на основании пункта 4 части 4 статьи 330 ГПК РФ (принятие судом решения о правах и об обязанностях лица, не привлечённого к участию в деле, – Шепетовской Е.В.) и

принято новое решение, которым соответствующие решения вышестоящей профсоюзной организации признаны необоснованными.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Шепетовской Е.В. к ОАО «Завод «Лентеплоприбор» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, суд первой инстанции сослался на положения частей 1 и 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие порядок учёта решения вышестоящего выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора с работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождёнными от основной работы, и исходил из того, что ОАО «Завод «Лентеплоприбор» не была нарушена процедура увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации Шепетовской Е.В., являющейся заместителем председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Завод «Лентеплоприбор», так как решения вышестоящей профсоюзной организации – Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности, от 6 и 20 мая 2019 г. о несогласии с увольнением Шепетовской Е.В. были признаны необоснованными апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 февраля 2020 г.

Суд первой инстанции отклонил довод Шепетовской Е.В. о том, что на момент её увольнения решения вышестоящей профсоюзной организации от 6 и 20 мая 2019 г. не были оспорены работодателем в суде, указав, что эти решения являются необоснованными с момента их принятия профсоюзной организацией.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно отметив, что действующее законодательство не содержит положений о невозможности увольнения заместителя председателя первичной профсоюзной организации до вступления в законную силу решения суда, удовлетворяющего требование работодателя о признании необоснованным решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением данного лица.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, рассмотрев дело по кассационной жалобе Шепетовской Е.В. и оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального права или норм процессуального права.

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

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.

К числу дополнительных гарантий защиты трудовых прав работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, относится, в частности, особый порядок расторжения заключённых с ними трудовых договоров и увольнения этих лиц по отдельным основаниям, предусмотренным законом.

Согласно части 1 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81 названного кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работника из числа указанных в части 1 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю своё решение о согласии или несогласии с данным увольнением (часть 2 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель вправе произвести увольнение без учёта решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя (часть 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работника из числа указанных в части 1 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания

его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (часть 12 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

Части 1 и 2 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации по своему содержанию направлены на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, в том числе посредством прекращения трудовых правоотношений. По сути, положения этой статьи устанавливают запрет на увольнение соответствующих категорий профсоюзных работников без реализации установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора, предоставляя тем самым руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённым от основной работы, дополнительные гарантии (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 11 мая 2012 г. № 697-О, от 18 октября 2012 г. № 1876-О, от 27 июня 2017 г. № 1275-О).

В определении от 4 декабря 2003 г. № 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации указал, что работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать её организационно-штатную структуру путём сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобождённого от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности. В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путём сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении (пункт 3 данного определения).

Аналогичная правовая позиция изложена в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 3 июня 2021 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.К. Сергеевой» (пункт 3.2 названного постановления).

В пункте 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Из приведённых положений Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что увольнение работников, являющихся руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций или выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождёнными от основной работы, в связи с сокращением численности или штата работников организации по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, что является дополнительной гарантией защиты трудовых прав таких работников. Установленная статьёй 374 Трудового кодекса Российской Федерации обязательность получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение по указанному основанию работника из числа руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций или выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, фактически означает запрет на увольнение таких работников в связи с сокращением численности или штата работников без соблюдения процедуры согласования увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

В случае, если вышестоящим выборным профсоюзным органом принято решение о несогласии с увольнением работника из числа руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций или выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций

структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, правовое регулирование спорных отношений предусматривает право работодателя в судебном порядке оспорить отказ вышестоящего выборного профсоюзного органа в согласии на увольнение данного работника. При обращении работодателя в суд с заявлением о признании такого решения необоснованным, увольнение работника допускается только после вступления в законную силу решения суда, удовлетворяющего соответствующее требование работодателя. Решение же вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации или выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённого от основной работы, признаётся необоснованным только с момента вступления в законную силу решения суда, вынесенного на основании заявления работодателя.

Таким образом, часть 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации не предполагает возможности увольнения работодателем работника – руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобождённого от основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 81 данного кодекса, без учёта решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с таким увольнением до момента вступления в законную силу вынесенного на основании заявления работодателя решения суда, которым указанное решение вышестоящего выборного профсоюзного органа признано необоснованным.

Суды первой и апелляционной инстанций приведённые нормативные положения, регулирующие порядок учёта работодателем гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённым от основной работы, при разрешении спора о законности расторжения по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудового договора с Шепетовской Е.В., являющейся заместителем председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Завод «Лентеплоприбор», не освобождённым от основной работы, к спорным отношениям применили неправильно.

Судебные инстанции сделали вывод о том, что процедура увольнения Шепетовской Е.В. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем соблюдена, сославшись на признание апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 февраля 2020 г. необоснованными решений вышестоящей профсоюзной организации о несогласии с её увольнением.

Однако суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание, что увольнение Шепетовской Е.В. было произведено работодателем с 20 мая 2019 г. по приказу от 16 мая 2019 г., то есть в нарушение положений части 12 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации до вступления в законную

силу судебного постановления, которым признаны необоснованными решения вышестоящей профсоюзной организации в части несогласия с увольнением Шепетовской Е.В. (апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 февраля 2020 г.).

Выводы судебных инстанций о том, что решения вышестоящей профсоюзной организации о несогласии с увольнением Шепетовской Е.В. являются необоснованными с момента их принятия профсоюзной организацией и что действующее законодательство не содержит положений о невозможности увольнения работника – заместителя председателя первичной профсоюзной организации – до вступления в законную силу решения суда, которым признано необоснованным решение вышестоящей профсоюзной организации о несогласии с увольнением данного лица, противоречат нормативным положениям статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вопреки мнению судебных инстанций, в силу взаимосвязанных положений части 3 и части 12 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации в случае несогласия вышестоящей профсоюзной организации с увольнением по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работников из числа руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций или выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, не допускается увольнение таких работников до вступления в законную силу решения суда, которым признано необоснованным решение вышестоящей профсоюзной организации о несогласии с увольнением данных лиц.

Поскольку на момент увольнения 20 мая 2019 г. работодателем ОАО «Завод «Лентеплоприбор» работника Шепетовской Е.В., являющейся не освобождённым от работы заместителем руководителя первичной профсоюзной организации ОАО «Завод «Лентеплоприбор», не имелось вступившего в законную силу судебного постановления о признании необоснованными решений вышестоящей профсоюзной организации от 6 и 20 мая 2019 г. о несогласии с её увольнением, то вывод судов первой и апелляционной инстанций о соблюдении работодателем процедуры увольнения Шепетовской Е.В. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть признан правомерным.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Шепетовской Е.В. 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 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ ГПК РФ.

При таких обстоятельствах решение Выборгского районного суда г. Санкт-Петербурга от 10 марта 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 18 августа 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15 марта 2021 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 390¹⁴ ГПК РФ 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 390¹⁴–390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Выборгского районного суда г. Санкт-Петербурга от 10 марта 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 18 августа 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15 марта 2021 г. по делу № 2-424/2020 Выборгского районного суда г. Санкт-Петербурга отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Выборгский районный суд г. Санкт-Петербурга.

Председательствующий

Судьи

