



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 9-КГПР22-5-К1

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

11 июля 2022 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 11 июля 2022 г. кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачева Игоря Викторовича и кассационную жалобу Ерёмина Евгения Михайловича на решение Автозаводского районного суда г. Нижний Новгород от 17 ноября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 10 августа 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 января 2022 г.

по делу № 2-2803/2020 Автозаводского районного суда г. Нижний Новгород по иску Ерёмина Евгения Михайловича к обществу с ограниченной ответственностью «Мон'дэлис Русь» о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения Ерёмина Е.М., его представителя по доверенности Исаревица Д.С., поддержавших доводы кассационной жалобы, прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Балашова В.А., поддержавшего доводы кассационного представления заместителя

Генерального прокурора Российской Федерации Ткачева И.В., полагавшего судебные постановления подлежащими отмене, возражения на кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачева И.В. и кассационную жалобу Ерёмкина Е.М. представителя общества с ограниченной ответственностью «Мон'дэлис Русь» по доверенности Коркина А.Е.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Ерёмин Е.М. 20 апреля 2020 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Мон'дэлис Русь» (далее также – ООО «Мон'дэлис Русь», общество, работодатель) о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Ерёмин Е.М. указал, что 8 июня 2011 г. между ним и обществом с ограниченной ответственностью «Крафт Фудс Рус» (впоследствии переименовано в ООО «Мон'дэлис Русь») заключён трудовой договор, по условиям которого Ерёмин Е.М. был принят на должность руководителя по развитию каналов продаж отдела продаж филиала общества в г. Москве.

Согласно пункту 8.1 трудового договора от 8 июня 2011 г. местом выполнения трудовых функций Ерёмина Е.М. было определено место его жительства – г. Арзамас, [REDACTED].

В соответствии с приказом ООО «Мон'дэлис Русь» от 1 ноября 2018 г. Ерёмин Е.М. с 12 ноября 2018 г. переведён на должность менеджера по розничным продажам отдела продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве.

На основании приказа ООО «Мон'дэлис Русь» от 27 мая 2019 г. штат отдела продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве с 1 октября 2019 г. подлежал сокращению с исключением из штатного расписания должности менеджера по розничным продажам (г. Нижний Новгород) в количестве 1 штатной единицы.

05 июня 2019 г. Ерёмин Е.М. был уведомлен работодателем о сокращении с 1 октября 2019 г. занимаемой им должности, об отсутствии в обществе другой работы (вакантной должности) в данной местности, соответствующей квалификации Ерёмина Е.М., а также другой нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы и о предстоящем увольнении с 30 октября 2019 г. по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом генерального директора ООО «Мон'дэлис Русь» от 12 марта 2020 г. трудовой договор с Ерёминым Е.М. расторгнут и он уволен с работы с занимаемой должности с 25 марта 2020 г. по пункту 2 части первой статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

По мнению Ерёмина Е.М., его увольнение по данному основанию является незаконным, поскольку оно произведено с нарушением установленного законом порядка. Работодателем в период проведения процедуры сокращения численности и штата работников общества в штатное расписание филиала общества, расположенного в г. Москве, было введено 10 новых должностей, которые с учётом квалификации и опыта работы Ерёмин Е.М. мог бы занять как сотрудник филиала общества, однако эти должности ему не были предложены. Между тем на вновь введённые в филиале общества должности работодателем был осуществлён перевод других работников общества, в том числе работников, должности которых не подлежали сокращению. Ерёмин Е.М. полагает, что процедура сокращения должностей в обществе является фиктивной, поскольку до начала процедуры сокращения в штатном расписании общества указан штат в количестве 677 единиц, а после проведения процедуры сокращения штатная численность составила 682 единицы.

Кроме того, как полагает Ерёмин Е.М., работодателем в отношении его допущена дискриминация в сфере трудовых отношений, поскольку увольнение связано с его профсоюзной деятельностью по защите интересов работников трудового коллектива общества как председателя местного комитета первичной профсоюзной организации ООО «Мон'дэлис Русь». Работодатель оказывал на Ерёмина Е.М. давление, создавая невыносимые условия для осуществления им трудовой функции.

С учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Ерёмин Е.М. просил суд признать незаконным приказ генерального директора ООО «Мон'дэлис Русь» от 12 марта 2020 г. о расторжении с ним трудового договора по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановить его в должности менеджера розничных продаж отдела продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве с 25 марта 2020 г., взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 459 454, 20 руб. и компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Представитель ООО «Мон'дэлис Русь» в суде исковые требования Ерёмина Е.М. не признал.

Решением Автозаводского районного суда г. Нижний Новгород от 17 ноября 2020 г. в удовлетворении исковых требований Ерёмина Е.М. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 10 августа 2021 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 января 2022 г. судебные

постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданных в Верховный Суд Российской Федерации кассационном представлении заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачева И.В. и кассационной жалобе Ерёмина Е.М. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационного представления и кассационной жалобы 11 апреля 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 10 июня 2022 г. кассационное представление и кассационная жалоба с делом переданы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационного представления и кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационное представление и кассационную жалобу подлежащими 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что 8 июня 2011 г. Ерёминым Е.М. был заключён трудовой договор с обществом с ограниченной ответственностью «Крафт Фудс Рус» (впоследствии переименовано в ООО «Мон'дэлис Русь»), в соответствии с пунктом 1.2 которого он был принят на должность руководителя по развитию каналов продаж отдела продаж филиала общества в г. Москве.

Согласно пункту 8.1 трудового договора Ерёмин Е.М. мог выполнять трудовые функции по месту своего жительства или в других помещениях по его выбору, которые не являлись производственными помещениями работодателя и о которых работодатель был поставлен в известность как о его рабочем месте. Местом выполнения трудовых функций Ерёмина Е.М. был определён г. Арзамас [REDACTED].

Трудовую деятельность Ерёмин Е.М. осуществлял также в г. Нижний Новгород.

20 августа 2018 г. Ерёмин Е.М. был избран председателем местного комитета первичной профсоюзной организации ООО «Мон'дэлис Русь», вышестоящим профсоюзным органом по отношению к которому является региональная общественная организация «Профессиональный союз работников малого и среднего бизнеса Республики Татарстан» (далее – РОО «Профессиональный союз работников малого и среднего бизнеса Республики Татарстан»).

С 12 ноября 2018 г. на основании приказа ООО «Мон'дэлис Русь» от 1 ноября 2018 г. Ерёмин Е.М. был переведён на должность менеджера по розничным продажам отдела продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве.

24 января 2019 г. генеральным директором ООО «Мон'дэлис Русь» издан приказ «О реализации проекта Стратегия «Путь на рынок 2019» (в дальнейшем с внесёнными в него изменениями), из содержания которого следует, что в целях оптимизации деятельности общества необходимо сократить ряд должностей, включая должность менеджера по розничным продажам, занимаемую Ерёминым Е.М.

Приказом генерального директора ООО «Мон'дэлис Русь» от 27 мая 2019 г. сокращён штат отдела продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве, с 1 октября 2019 г. из штатного расписания общества исключена должность менеджера по розничным продажам в г. Нижний Новгород.

05 июня 2019 г. Ерёмин Е.М. (менеджер по розничным продажам, г. Нижний Новгород) был письменно уведомлен работодателем ООО «Мон'дэлис Русь» о сокращении с 1 октября 2019 г. занимаемой им должности, об отсутствии в обществе другой работы (вакантной должности) в данной местности, соответствующей квалификации Ерёмина Е.М., а также другой нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы и о предстоящем увольнении с 30 октября 2019 г. по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

07 июня 2019 г. генеральным директором ООО «Мон'дэлис Русь» в адрес государственного казённого учреждения «Центр занятости населения г. Нижний Новгород» направлены сведения о высвобождаемых работниках, нуждающихся в помощи по трудоустройству, по состоянию на 7 июня 2019 г. с приложением данных о сокращении с 1 октября 2019 г. занимаемой Ерёминым Е.М. должности менеджера по розничным продажам.

28 августа 2019 г. ООО «Мон'дэлис Русь» направило председателю РОО «Профессиональный союз работников малого и среднего бизнеса Республики Татарстан» запрос о представлении согласия на увольнение Ерёмина Е.М. по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников

организации), проект приказа об увольнении Ерёмина Е.М. и копии документов, послуживших основанием для принятия решения об увольнении Ерёмина Е.М. в связи с сокращением штата работников.

11 сентября 2019 г. РОО «Профессиональный союз работников малого и среднего бизнеса Республики Татарстан» сообщила ООО «Мон'дэлис Русь» об отказе в даче согласия на увольнение Ерёмина Е.М.

Решением Вахитовского районного суда г. Казани от 2 декабря 2019 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 12 марта 2020 г., признан необоснованным отказ РОО «Профессиональный союз работников малого и среднего бизнеса Республики Татарстан» от 11 сентября 2019 г. в даче согласия на увольнение Ерёмина Е.М. в связи с сокращением штата работников.

Приказом генерального директора ООО «Мон'дэлис Русь» от 12 марта 2020 г. трудовой договор с Ерёминым Е.М. расторгнут и он уволен с должности менеджера по розничным продажам отдела продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве с 25 марта 2020 г. по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

Согласно имеющейся в материалах дела справке ООО «Мон'дэлис Русь» у общества отсутствовали вакантные должности в г. Нижний Новгород в период с 24 января 2019 г. по 25 марта 2020 г.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Ерёмина Е.М. к ООО «Мон'дэлис Русь» о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, суд первой инстанции сослался на положения статей 81, 180 Трудового кодекса Российской Федерации и исходил из того, что в ООО «Мон'дэлис Русь» сокращение численности и штата работников в действительности имело место, занимаемая Ерёминым Е.М. должность менеджера по розничным продажам была сокращена и исключена из штатного расписания, истец был надлежащим образом уведомлен о предстоящем увольнении, а также об увольнении были поставлены в известность профсоюзный орган и орган центра занятости населения, в связи с чем у ответчика имелись основания для увольнения Ерёмина Е.М. по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленный законом порядок увольнения работников при сокращении численности или штата работников организации в отношении истца суд первой инстанции признал соблюденным, при этом указал на то, что вакантные должности в местности, где осуществлял свои трудовые функции Ерёмин Е.М. (г. Нижний Новгород), отсутствовали, а обязанность работодателя предлагать работнику вакансии в других регионах трудовым договором, заключенным с Ерёминым Е.М. 8 июня 2011 г., не предусмотрена.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, статьёй 2 Трудового кодекса Российской Федерации названы принципы равенства прав и возможностей работников, установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществления государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обязанности сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

Трудовые отношения, согласно части первой 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 соответствии с частью второй статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – 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 четвёртая статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых

договоров (абзац второй части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть первая 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 второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте (абзацы первый и второй части четвёртой статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Рабочее место – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (часть шестая статьи 209 Трудового кодекса Российской Федерации (норма приведена в редакции, действовавшей на дату увольнения Ерёмина Е.М. – 25 марта 2020 г.)).

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 третьем 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 вторым части первой 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 соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой названной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 178 – 181¹) закреплены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, в том числе в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Частью первой статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Статьёй 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 третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть первая названной статьи). 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 (часть вторая названной статьи).

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации, в том числе о сокращении вакантных должностей, относится к исключительной компетенции работодателя. При этом расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт второй части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) допускается лишь при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в части третьей статьи 81, части первой статьи 179, частях первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24 апреля 2018 г. № 930-О, от 28 марта 2017 г. № 477-О, от 29 сентября 2016 г. № 1841-О, от 19 июля 2016 г. № 1437-О, от 24 сентября 2012 г. № 1690-О и др.).

Определение же того, имело ли место реальное сокращение численности или штата работников организации, откуда был уволен работник, относится к компетенции судов общей юрисдикции, оценивающих правомерность действий работодателя в ходе разрешения конкретного трудового спора (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2011 г. № 236-О-О).

В абзаце первом пункта 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) разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В соответствии с частью третьей 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 (абзац первый

пункта 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Из приведённых положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по применению норм трудового законодательства 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.

Одним из обязательных условий трудового договора с работником согласно положениям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации является условие о месте его 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, то есть, по смыслу положений статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, под местом работы понимается расположенная в определённой местности (населённом пункте) конкретная организация, её представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение, куда работник принимается на работу. В трудовом договоре также могут содержаться дополнительные условия об уточнении места работы работника, то есть места, в котором работник непосредственно осуществляет трудовые функции.

В целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом работодатель имеет право принимать необходимые кадровые решения, в том числе об изменении численного состава работников организации, однако при принятии таких решений работодатель обязан обеспечить закреплённые трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

К гарантиям прав работников при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации относятся установленные Трудовым кодексом Российской Федерации обязанности работодателя предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, а также предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Данные обязанности работодателя императивно установлены нормами трудового законодательства, которые работодатель в силу абзаца второй части второй статьи 22 Трудового

кодекса Российской Федерации должен соблюдать. Являясь элементом правового механизма увольнения ввиду сокращения численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), указанные гарантии направлены против возможного произвольного увольнения работников в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации, позволяют работнику, подлежащему увольнению, заблаговременно узнать о предстоящем увольнении, продолжить трудовую деятельность у работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, либо с момента предупреждения об увольнении начать поиск подходящей работы, что обеспечивает наиболее благоприятные условия для последующего трудоустройства.

При расторжении трудового договора по пункту 2 части первой 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.

Таким образом, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) при условии обеспечения закреплённых трудовым законодательством гарантий трудовых прав работников, в том числе предупреждения работодателем работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации персонально и под роспись не

менее чем за два месяца до увольнения, исполнения работодателем обязанности по предложению этому работнику всех имеющихся у работодателя в данной местности вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы. Неисполнение работодателем таких обязанностей в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечёт признание судом увольнения незаконным.

При разрешении вопроса о законности увольнения Ерёмина Е.М. в связи с сокращением занимаемой им должности менеджера по розничным продажам отдела продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве 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 Ерёмина Е.М. к ООО «Мон'дэлис Русь» о восстановлении на работе, суды первой и апелляционной инстанций сделали вывод о соблюдении ООО «Мон'дэлис Русь» как работодателем Ерёмина Е.М. порядка его увольнения по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, сославшись на то, что вакантные должности в местности, где осуществлял свои трудовые функции Ерёмин Е.М. – в г. Нижний Новгород, – отсутствовали и оснований предлагать ему вакантные должности за пределами названного населённого пункта у работодателя не имелось.

Такой вывод судов первой и апелляционной инстанций нельзя признать правомерным. Суды первой и апелляционной инстанций вследствие ошибочного толкования норм материального права о месте работы как об обязательном условии трудового договора неправильно определили место работы Ерёмина Е.М., указав в качестве такового место, где он непосредственно осуществлял свои трудовые функции, то есть его рабочее место, расположенное в г. Нижний Новгород.

Между тем Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает обязанность работодателя при проведении процедуры сокращения численности или штата в организации (в том числе в её филиалах) предлагать работнику, должность которого подлежит сокращению, вакантные должности, соответствующие квалификации такого работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у работодателя во всех иных филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в пределах административно – территориальных границ населённого пункта, в котором согласно условиям трудового договора было определено место работы работника, а не его непосредственно рабочее место.

Суды первой и апелляционной инстанций не учли, что по условиям трудового договора от 8 июня 2011 г. работник Ерёмин Е.М. принимался на работу в отдел продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве с возможностью выполнения им трудовой функции по месту своего жительства или в других помещениях по его выбору, которые не являлись производственными помещениями работодателя.

В приказе ООО «Мон'дэлис Русь» от 1 ноября 2018 г. о переводе Ерёмина Е.М. с 12 ноября 2018 г. на должность менеджера по розничным продажам местом работы также определён филиал ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве.

По данным Единого государственного реестра юридических лиц ООО «Мон'дэлис Русь» зарегистрировано по адресу: Владимирская область, Петушинский район, г. Покров, ул. Франца Штольверка, д.10. В обществе (ООО «Мон'дэлис Русь») имеются филиалы, расположенные в г. Великий Новгород, г. Москве, г. Собинке Владимирской области. Сведения о наличии у ООО «Мон'дэлис Русь» филиала в г. Нижний Новгород отсутствуют.

Согласно имеющемуся в материалах дела Положению о филиале ООО «Мон'дэлис Русь» в г. Москве, утверждённому генеральным директором общества 26 апреля 2013 г. (далее – Положение о филиале), филиал не является юридическим лицом и действует на основании утверждённого обществом Положения о филиале. Филиал является обособленным подразделением общества, расположенным вне места нахождения общества и осуществляющим все его функции, в том числе функции его представительства. Местом нахождения филиала определён адрес: Российская Федерация, г. Москва, ул. Долгоруковская, д. 7. Трудовые отношения работников филиала регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об охране труда, а также локальными нормативными актами, издаваемыми обществом и филиалом. Штатное расписание филиала утверждается приказом генерального директора (пункты 1.3, 3.1, 9.1, 9.2 Положения о филиале).

Поскольку исходя из содержания Положения о филиале и условий заключённого между ООО «Мон'дэлис Русь» и Ерёминим Е.М. трудового договора местом его работы являлся отдел продаж филиала ООО «Мон'дэлис Русь», который расположен в г. Москве, при проведении процедуры сокращения штата общества работодатель обязан был во исполнение положений части третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предлагать Ерёмину Е.М. все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся в филиале общества в г. Москве, то есть по месту его работы, а не по месту непосредственного выполнения Ерёминим Е.М. трудовой функции (сначала в г. Арзамасе Нижегородской области, а впоследствии в г. Нижний Новгород) – месту нахождения его рабочего места.

Ввиду приведённого выше вывод судов первой и апелляционной инстанций о соблюдении работодателем порядка увольнения Ерёмина Е.М. по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с указанием на отсутствие вакантных должностей в местности, где Ерёмин Е.М. осуществлял свои трудовые функции, – в г. Нижний Новгород, не основан на положениях части третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суды первой и апелляционной инстанций, неправильно применив при разрешении исковых требований Ерёмина Е.М. о восстановлении на работе нормы материального права, регулирующие спорные отношения, не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, а именно: наличие у ООО «Мон'дэлис Русь» как работодателя Ерёмина Е.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 филиале общества, расположенном в г. Москве, а также то, были ли предложены такие должности Ерёмину Е.М. работодателем. Названные юридически значимые обстоятельства судами первой и апелляционной инстанций не устанавливались и не исследовались, они не вошли в предмет доказывания по делу, и, соответственно, какой-либо правовой оценки судебных инстанций не получили.

В нарушение требований статей 56, 67, 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судом первой инстанции и статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судом апелляционной инстанции не дана оценка доводам Ерёмина Е.М. и представленным в материалы дела доказательствам, свидетельствующим, по мнению истца, об увеличении в период проведения процедуры сокращения и на момент его увольнения штатной численности в структурных подразделениях филиала ООО «Мон'дэлис Русь», расположенных в пределах административно – территориальных границ г. Москвы, и о введении в штатное расписание этого филиала новых должностей, которые не были предложены Ерёмину Е.М. работодателем.

Вследствие этого вывод судов первой и апелляционной инстанций о соблюдении работодателем ООО «Мон'дэлис Русь» порядка увольнения Ерёмина Е.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 местности, где осуществлял свои трудовые функции Ерёмин Е.М. (г. Нижний Новгород), нельзя признать правильным.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Ерёмина Е.М. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем

самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах решение Автозаводского районного суда г. Нижний Новгород от 17 ноября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 10 августа 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 января 2022 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 Ерёмина Е.М., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

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

Руководствуясь статьями 390¹⁴ – 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Автозаводского районного суда г. Нижний Новгород от 17 ноября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 10 августа 2021 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 января 2022 г. по делу № 2-2803/2020 Автозаводского районного суда г. Нижний Новгород отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Автозаводский районный суд г. Нижний Новгород в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи