

Трудовые правоотношения работника и работодателя

Пандемия и ограничения серьезно сказались на одной из самых уязвимых сфер трудовых правоотношений работника и работодателя - расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

В связи с этим очень актуальным и своевременным является обобщение Верховным судом Российской Федерации практики рассмотрения судами в 2018-2020 годах дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, которое утверждено Президиумом Верховного Суда РФ 9.12.2020.

Практика правозащитной деятельности в отношении граждан, чьи трудовые права нарушены работодателем, свидетельствует о слабой правовой информированности граждан в вопросах трудового законодательства, гражданско- процессуального законодательства, что не позволяет им восстановить нарушенное право в судебных инстанциях.

Ознакомление с материалами данного обзора позволит гражданам более активно и квалифицированно отстаивать свои трудовые права.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации названы: равенство прав и возможностей работников, установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением, обеспечение права каждого на судебную защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного 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.

Указанные принципы корреспондируют соответствующим международным актам, в частности Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г., Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г., Международному пакту о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г., Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г.

Так, в пункте 2 статьи 1 части II Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г. закреплено, что обязательным является обеспечение эффективной защиты права работников зарабатывать себе на

жизнь свободно выбираемым трудом. Статьей 24 части II этой же хартии предусмотрены право всех работников не быть уволенными без достаточных оснований, связанных с их способностями либо с поведением, либо с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации, право работников, уволенных без достаточных оснований, на адекватную компенсацию или иную надлежащую помощь, а также право работника, который считает, что его увольнение было необоснованным, апелляции к независимому органу.

Порядок и условия, при соблюдении которых работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (в частности статьями 71, 81, 192, 193) и иными федеральными законами.

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 (абзац первый пункта 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Кроме того, как разъяснено в пункте 53 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Согласно данным государственной статистической отчетности за период 2018 г. - первое полугодие 2020 г., судами с вынесением решений рассмотрено 15 299 гражданских дел о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя, из которых по 6 436 делам исковые требования работников были удовлетворены. Присужденные к взысканию с работодателей в пользу работников суммы, включая компенсацию морального вреда, составили 602 308 745 руб.

Как следует из представленных на изучение материалов судебной практики, судами рассматривались дела по следующим искам работников, уволенных по инициативе работодателя (в том числе в связи с ликвидацией организации; сокращением численности или штата работников организации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей; однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей - прогулом): о признании незаконным увольнения, об отмене приказов работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности и об увольнении, о восстановлении на прежней работе, об изменении формулировки основания и даты увольнения, о признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке, о возложении на работодателя обязанности внести изменения в трудовую книжку либо о выдаче дубликата трудовой книжки без записи об увольнении по оспариваемому основанию, о взыскании выходного пособия, среднего заработка за период трудоустройства, среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда, другим требованиям.

При рассмотрении дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, суды руководствовались, в частности:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее - ГПК РФ);
- другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2);
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних";
- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе

работодателя, и принимая во внимание, что судами по отдельным категориям споров допускаются ошибки, для их устранения необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции.

1. Иски работников по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, могут быть поданы в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору.

В. 26 июня 2017 г. обратился в районный суд (по месту исполнения обязанностей по трудовому договору) с иском к филиалу общества с ограниченной ответственностью (далее - филиал общества) о возложении обязанности по отмене приказов об увольнении и о привлечении к дисциплинарной ответственности, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Определением судьи районного суда, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, исковое заявление В. возвращено на основании пункта 2 части 1 статьи 135 ГПК РФ в связи с неподсудностью дела районному суду с разъяснением, что с исковым заявлением о восстановлении на работе он вправе обратиться в суд по месту своего жительства либо в суд по месту нахождения ответчика.

Возвращая исковое заявление В., судья районного суда исходил из того, что оно подано с нарушением общего правила о подсудности исков, установленного статьей 28 ГПК РФ (иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации), а также правила об альтернативной подсудности исков, предусмотренного частью 6.3 статьи 29 ГПК РФ (иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца), поскольку место нахождения ответчика и место жительства истца не относятся к территориальной подсудности районного суда, в который истец обратился с иском о восстановлении на работе.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении и толковании норм материального и процессуального права в связи со следующим.

Никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом (часть 1 статьи 47 Конституции Российской Федерации).

По общему правилу, установленному статьей 28 ГПК РФ (в редакции, действовавшей до 1 октября 2019 г.), иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

В статье 29 ГПК РФ закреплены правила альтернативной подсудности - подсудности по выбору истца. В силу части 10 статьи 29 ГПК РФ выбор между несколькими судами, которым согласно данной статье подсудно дело, принадлежит истцу.

Частью 2 статьи 29 ГПК РФ (в редакции, действовавшей до 1 октября 2019 г.) предусмотрено, что иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

Частью 6.3 статьи 29 ГПК РФ определено, что иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора (часть 9 статьи 29 ГПК РФ).

Согласно статье 57 ТК РФ 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. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным 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.

Рабочее место - 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 ТК РФ).

Из приведенных норм материального и процессуального права следует, что иски работников по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав, могут быть поданы как по общему правилу в суд по месту нахождения организации (работодателя), так и по выбору истца - по месту нахождения филиала или представительства организации, если иск вытекает из деятельности ее филиала или представительства, или по месту жительства истца либо по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору. При этом местом исполнения работником обязанностей по трудовому договору является местонахождение рабочего места в случае его указания в качестве дополнительного условия в трудовом договоре. Право выбора между несколькими судами, в которые

согласно статье 29 ГПК РФ может обратиться работник за защитой нарушенных трудовых прав, предоставлено ему как истцу по делу.

Такое правовое регулирование обеспечивает право работника на судебную защиту, является механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке. Возможность выбора суда для обращения в суд с иском является дополнительной гарантией судебной защиты прав и законных интересов работника.

С учетом того, что в трудовом договоре с В. уточнено место исполнения им трудовых обязанностей путем указания в качестве дополнительного условия адреса его рабочего места, В. на основании положений части 9 статьи 29 ГПК РФ имел право предъявить иск, вытекающий из трудового договора, в районный суд по месту исполнения им обязанностей по этому договору.

Поскольку В. при обращении в суд с иском исходя из положений части 10 статьи 29 ГПК РФ реализовал свое право выбора между несколькими судами, которым подсудно данное дело, и просил рассмотреть дело по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судов первой и апелляционной инстанций о необходимости подачи В. искового заявления в суд по месту своего жительства либо по месту нахождения филиала общества ошибочным, основанным на неправильном толковании и применении норм материального и процессуального права.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила определение судьи районного суда и апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направила материал по исковому заявлению В. к филиалу общества в суд первой инстанции для решения вопроса о принятии искового заявления В. к производству суда.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 23 июля 2018 г. N 18-КГ18-112)

2. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится работодателем по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации с предоставлением работникам установленных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций.

К. обратилась в суд с иском к акционерному обществу (далее также - общество, работодатель) о признании незаконным увольнения с работы по пункту 9 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем), об изменении формулировки основания увольнения на пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ (ликвидация организации), о взыскании выходного пособия и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. указала, что между ней и акционерным обществом, зарегистрированным в качестве юридического лица в Московской области, заключен трудовой договор, по условиям которого К. занимала должность руководителя обособленного подразделения общества в г. Брянске. Местом работы К. являлся офис работодателя, расположенный в г. Брянске.

В связи с прекращением деятельности акционерного общества в г. Брянске работодателем было принято решение о закрытии обособленного структурного подразделения в г. Брянске и К. был предложен перевод на работу в другую местность - в Московскую область. Поскольку К. не представила работодателю письменный ответ о принятом ею решении в отношении возможности переезда в другую местность, работодателем был прекращен трудовой договор с К. по пункту 9 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем) и произведена выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

По мнению К., ее увольнение по данному основанию являлось незаконным, поскольку местонахождение работодателя с момента его регистрации как юридического лица до увольнения К. не менялось. Ввиду прекращения деятельности обособленного подразделения акционерного общества в г. Брянске работодатель должен был расторгнуть трудовой договор с К. по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ (ликвидация организации) и выплатить ей выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Решением суда первой инстанции исковые требования К. удовлетворены частично. Суд признал незаконным увольнение К. по пункту 9 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем), отметив, что в данном случае перемещения самого работодателя в другую местность не произошло, его местонахождение как на момент заключения с К. трудового договора, так и на момент расторжения трудового договора осталось неизменным - Московская область, а также взыскал в пользу К. компенсацию морального вреда.

Отказывая в удовлетворении исковых требований К. об изменении формулировки основания увольнения с пункта 9 части первой статьи 77 ТК РФ на пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ и о взыскании

соответствующего выходного пособия, суд первой инстанции счел, что ликвидации обособленного подразделения акционерного общества в г. Брянске не произошло, имел место переезд названного обособленного структурного подразделения общества из г. Брянска в Московскую область.

Суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований К. о признании незаконным увольнения с работы, изменении формулировки основания увольнения, взыскании выходного пособия и компенсации морального вреда, указав, что произошел перевод обособленного подразделения акционерного общества из г. Брянска в другую местность - в Московскую область, вследствие чего у работодателя имелись основания для прекращения трудового договора с К., отказавшейся от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, по пункту 9 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций сделанными с нарушением норм материального права, регулирующих спорные отношения, в связи со следующим.

Согласно абзацам первому и второму части второй статьи 57 ТК РФ 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.

В абзаце третьем пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 даны разъяснения о том, что под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (часть четвертая статьи 81 ТК РФ).

В силу части первой статьи 178 ТК РФ (в редакции, действовавшей в период возникновения спорных отношений) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка,

а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В абзаце первом пункта 60 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Из приведенных нормативных положений с учетом разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что обязательным условием трудового договора с работником, который принимается на работу в обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, является условие о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. При принятии организацией-работодателем решения о прекращении деятельности такого структурного подразделения фактически прекращается деятельность этой организации в данной местности, вследствие чего расторжение трудового договора с работником ликвидируемого обособленного структурного подразделения осуществляется по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации с соблюдением установленных главой 27 ТК РФ гарантий и компенсаций работнику при расторжении трудового договора, в частности предупреждение работника работодателем о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (часть вторая статьи 180 ТК РФ); выплата увольняемому работнику выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохранение за ним среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (часть первая статьи 178 ТК РФ).

Суды и первой, и апелляционной инстанций, разрешая иски о взыскании выходного пособия, не применили подлежащие применению к спорным отношениям положения части четвертой статьи 81 ТК РФ и не учли, что директором акционерного общества был издан приказ о закрытии обособленного структурного подразделения, находящегося в г. Брянске, в связи с прекращением деятельности общества в данной местности. Принятие такого решения фактически означает ликвидацию обособленного структурного подразделения общества, расположенного в г. Брянске, где было определено место работы К. согласно заключенному с ней обществом трудовому договору, в связи с чем расторжение трудового договора с К. должно было осуществляться с соблюдением правил, предусмотренных

для случаев ликвидации организации, в том числе с предоставлением увольняемому работнику установленных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также указала на то, что трудовой договор К. заключен с акционерным обществом, которое является для нее работодателем и которое с момента регистрации в качестве юридического лица и до момента увольнения К. осуществляло свою деятельность в Московской области и в другую местность не перемещалось, а потому оснований для увольнения К. по пункту 9 части первой статьи 77 ТК РФ, то есть в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, вопреки мнению суда апелляционной инстанции, не имелось.

С учетом того, что судебными инстанциями при разрешении спора не применены нормы материального права, подлежащие применению к спорным отношениям, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала незаконными обжалуемые постановления судов первой и апелляционной инстанций, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 июня 2019 г. N 83-КГ19-1)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 июня 2019 г. N 83-КГ19-3, от 24 июня 2019 г. N 83-КГ19-4, от 8 июля 2019 г. N 83-КГ19-5, от 8 июля 2019 г. N 83-КГ19-6.

3. При расторжении работодателем трудового договора по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации с работником, местом работы которого является филиал или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения, работодатель обязан предложить такому работнику все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся как в самой организации работодателя, так и во всех иных ее филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в данной местности.

К. обратился в суд с иском к федеральному казенному предприятию - цирковой компании (далее также - цирковая компания, компания) о восстановлении на работе в филиале компании - художественно-производственном комбинате, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. указал, что в соответствии с трудовым договором от 1 декабря 2016 г., заключенным между ним и филиалом цирковой компании - художественно-производственным комбинатом, он работал в данном филиале в должности инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне. Работодатель и названный филиал находятся в г. Москве.

Приказом генерального директора цирковой компании от 1 июня 2018 г. занимаемая К. должность в филиале цирковой компании - художественно-производственном комбинате была сокращена. Директором художественно-производственного комбината К. было сообщено о сокращении занимаемой им должности и об отсутствии вакантных должностей в филиале, приказом директора от 8 августа 2018 г. трудовой договор с К. прекращен и К. уволен с работы по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации).

По мнению К., увольнение являлось незаконным, поскольку произведено с нарушением установленного порядка, работодатель не предложил К. другую имеющуюся у него работу во всех структурных подразделениях цирковой компании в г. Москве.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований К., суд первой инстанции сослался на положения статей 81, 180 ТК РФ и исходил из того, что должность инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне в филиале цирковой компании, которую занимал К., действительно была сокращена, в связи с чем пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения К. по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации) и о соблюдении работодателем порядка увольнения К. по данному основанию.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. Отклоняя довод К. о том, что ему работодателем не были предложены все имеющиеся в компании в г. Москве вакантные должности, суд апелляционной инстанции сослался на отсутствие вакантных должностей в данном филиале компании.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций не соответствующими нормам права, регулирующим спорные отношения, ввиду следующего.

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

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

Пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В силу части третьей статьи 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или пунктом 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 учетом 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.

Таким образом, при расторжении трудового договора по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации (в том числе в ее филиалах) с работником, местом работы которого является филиал или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенные вне места ее 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 населенного 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.

Исходя из содержания заключенного с К. трудового договора, Положения о филиале цирковой компании - художественно-производственном комбинате, доверенности, выданной директору филиала, работодателем К. является федеральное казенное предприятие - цирковая компания, место нахождения которой - г. Москва. Именно цирковая компания как работодатель, а не его обособленное структурное подразделение (филиал) - художественно-производственный комбинат обязана была во исполнение положений части третьей статьи 81 ТК РФ предлагать К. в период проведения в названном филиале мероприятий по сокращению штата работников все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у цирковой компании - работодателя К. в данной местности, то есть в г. Москве.

Судебные инстанции, неправильно применив нормы материального права, регулирующие спорные отношения, и в нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и не исследовали вопрос о наличии и предложении работодателем К. вакантных должностей, соответствующих его квалификации, нижестоящих должностей и нижеоплачиваемой работы, которую он мог выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья как в самой цирковой компании, так и в других ее филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в пределах административно-территориальных границ г. Москвы.

При таких обстоятельствах Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации вывод судебных инстанций о соблюдении работодателем федеральным казенным предприятием - цирковой компанией порядка увольнения К. по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации) со ссылкой на отсутствие вакантных должностей в филиале цирковой компании - художественно-производственном комбинате признан неправомерным.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции как принятые с существенными нарушениями норм материального и процессуального права и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20 января 2020 г. N 5-КГ19-217)

Продолжение в следующей публикации рубрики правовое просвещение.