



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 209-КГ17-2

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

Москва

23 мая 2017 г.

Судебная коллегия по делам военнослужащих Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Воронова А.В.,  
судей Дербилова О.А. и Замашнюка А.Н.  
при секретаре Рябцевой А.И.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по кассационной жалобе Алиевой Ф.Т. на решение 26 гарнизонного военного суда от 22 апреля 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам 3 окружного военного суда от 19 июля 2016 г. по иску Алиевой Ф.Т. к федеральному государственному унитарному предприятию «Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева» (далее - работодатель или ФГУП «ГКНПЦ») о восстановлении на работе.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Дербилова О.А., изложившего обстоятельства гражданского дела, содержание судебных постановлений, доводы кассационной жалобы и мотивы вынесения определения о её передаче на рассмотрение суда кассационной инстанции, а также заключение военного прокурора управления Главной военной прокуратуры Российской Федерации Дворцова С.В., предложившего отменить обжалуемые судебные постановления, Судебная коллегия по делам военнослужащих Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Алиева обратилась в суд с гражданским иском к ФГУП «ГКНПЦ» о восстановлении на работе. В обоснование иска указала, что с 23 мая 2012 г. занимала должность мойщика посуды, 24 декабря 2015 г. работодатель известил её о предстоящем сокращении штата сотрудников, при этом она дала согласие на перевод, однако на

вакантную должность принят другой работник, а она 25 февраля 2016 г. уволена по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в связи с организационно-штатными мероприятиями.

Полагая свои трудовые права нарушенными, Алиева просила о восстановлении её в прежней должности и взыскании среднемесячного заработка за время вынужденного прогула.

Решением 26 гарнизонного военного суда от 22 апреля 2016 г., оставленным без изменения апелляционным определением 3 окружного военного суда от 19 июля 2016 г., иск Алиевой оставлен без удовлетворения.

Определением судьи 3 окружного военного суда от 11 ноября 2016 г. в передаче кассационной жалобы истца для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции отказано.

В жалобе в Судебную коллегия по делам военнослужащих Верховного Суда Российской Федерации Алиева выражает несогласие с состоявшимися судебными постановлениями, просит отменить их и направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

В обоснование кассационной жалобы Алиева заявляет о существенном нарушении судами норм материального и процессуального права.

По мнению автора кассационной жалобы, вывод судов о соблюдении работодателем порядка её увольнения с работы в связи с отсутствием у неё преимущественного права, указанного в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, на оставление на работе, является ошибочным.

При исследовании вопроса о наличии у неё преимущественного права на оставление на работе суд в нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации произвёл сравнительную оценку между Алиевой и Науановой по должности, на которую Алиева согласилась перевестись, а не по той должности, которую она занимала до сокращения штата.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 18 апреля 2017 г. кассационная жалоба Алиевой вместе с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по делам военнослужащих Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание гражданский истец и представитель гражданского ответчика, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились, и на основании ст. 385 ГПК РФ Судебная коллегия считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по делам военнослужащих Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующим выводам.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального или 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 (ст. 387 ГПК РФ).

Судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении настоящего гражданского дела допущены существенные нарушения норм права.

При судебном разбирательстве установлено, что Алиева на основании трудового договора от 23 мая 2012 г. № 8361 осуществляла трудовую деятельность в ФГУП «ГКНПЦ» на должности мойщика посуды в штате работников отдела № 506 (столовая «Полёт») завода по эксплуатации ракетно-космической техники (далее - ЗЭРКТ).

24 декабря 2015 г. Алиева под роспись уведомлена о сокращении её должности и предстоящем увольнении. В тот же день она дала согласие на перевод на другую должность (уборщика производственных и служебных помещений), однако при назначении на данную должность работодателем отдано предпочтение иному сотруднику - Науановой, а Алиева приказом ФГУП «ГКНПЦ» от 25 февраля 2016 г. уволена с занимаемой должности по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ - по сокращению штата работников организации.

Отказывая Алиевой в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что Алиева уволена с занимаемой должности в соответствии с требованиями закона, поскольку порядок увольнения ответчиком не нарушен, о предстоящем увольнении она предупреждена за два месяца, согласие профсоюзного комитета ФГУП «ГКНПЦ» на расторжение трудового договора с Алиевой получено, на вакантную должность, с переводом на которую Алиева согласилась, назначен другой сотрудник, имеющий по сравнению с ней преимущественное право на оставление на работе, а от иных должностей, соответствующих её квалификации, Алиева отказалась.

Суд апелляционной инстанции согласился с решением суда первой инстанции.

Между тем такой вывод судов основан на неправильном применении норм материального права и произведён с нарушением норм процессуального права.

Пунктом 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации.

В пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ), был предупреждён персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1, 2 ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным

источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

С учётом приведённых норм материального права юридически значимым обстоятельством для правильного разрешения спора являлось исполнение ответчиком требований ст. 179 ТК РФ об определении преимущественного права истца по сравнению с другими сотрудниками организации на оставление на работе с учётом производительности труда, уровня квалификации, образования, профессиональных качеств и других обстоятельств.

Однако суд первой инстанции указанные нормы материального права применил неправильно, ошибочно определив и юридически значимые обстоятельства для разрешения дела.

Согласно приказу ФГУП «ГКНПЦ» от 13 ноября 2015 г. № 131/к о сокращении численности и штата работников ЗЭРКТ в отделе № 506, в котором работала Алиева, сокращению подлежали две должности мойщика посуды (л.д. 33), в связи с чем создана комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе (далее - Комиссия) и определен её состав (Приложение № 2 к приказу).

Из возражений на иск Алиевой, подписанных директором ЗЭРКТ Дехаевым В.Д. (л.д. 22), усматривается, что Комиссия установила отсутствие у истца преимущественного права на оставление на работе по сравнению с другими мойщиками посуды отдела № 506.

Таким образом, в распоряжении у суда имелись сведения о том, что сокращению подлежали не все должности мойщика посуды в отделе, где работала Алиева.

Данное обстоятельство имеет существенное значение для настоящего дела, поскольку в этом случае судом должно было быть проверено наличие у Алиевой преимущественного права на оставление на работе по сравнению с другими сотрудниками, замещающими должности мойщика посуды, а не должность уборщика производственных и служебных помещений.

Однако в материалах дела отсутствует и судом не исследовано штатное расписание ЗЭРКТ, в связи с чем количество штатных должностей категории мойщик посуды в отделе № 506 судом не установлено.

Также судом не определён и не проверен перечень лиц, по сравнению с которыми Комиссия пришла к заключению об отсутствии у Алиевой преимущественного права на оставление на работе в связи с сокращением численности и штата работников отдела № 506, как не дана оценка и обоснованности этого заключения.

Изложенное свидетельствует о том, что суд надлежащим образом не проверил соблюдение ответчиком процедуры увольнения истца с работы с точки зрения

выполнения положений, определённых ч. 1, 2 ст. 179 ТК РФ, нарушив право Алиевой на судебную защиту.

Кроме того, суд апелляционной инстанции не оценил доводы истца в апелляционной жалобе о том, что на момент сокращения двух должностей мойщика посуды в столовой «Полёт» (отдел № 506) работало 8 мойщиков посуды.

В связи с изложенными обстоятельствами решения судов первой и апелляционной инстанций нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов Алиевой, что в соответствии со ст. 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений в кассационном порядке и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить трудовой спор в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, изложенными в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации, и правильно установленными по делу обстоятельствами.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по делам военнослужащих Верховного Суда Российской Федерации

**определила:**

решение 26 гарнизонного военного суда от 22 апреля 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам 3 окружного военного суда от 19 июля 2016 г. по иску Алиевой Ф. [REDACTED] Т. [REDACTED] к федеральному государственному унитарному предприятию «Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева» о восстановлении на работе отменить и направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

Председательствующий

[REDACTED]  
А.В. Воронов

Судьи:

[REDACTED]  
О.А. Дербилов

[REDACTED]  
А.Н. Замашнюк