ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 83-В08-16

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 12 февраля 2009 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего Горохова Б.А.
судей Гуляевой Г.А. и Корчашкиной Т.Е.

рассмотрела в судебном заседании от 12 февраля 2009 года гражданское дело по иску Семеновой В.А. к Федеральному государственному унитарному дорожному эксплуатационному предприятию № [redacted] о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда по надзорной жалобе Семеновой В.А. на решение Карачевского районного суда Брянской области от 30 ноября 2007 года, которым в удовлетворении иска отказано, определение судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда от 3 апреля 2008 года, оставившее решение суда первой инстанции без изменения.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав объяснения представителя истицы Клыкова В.П. (доверенность от 3 июля 2007 года № [redacted]), поддержавшего доводы надзорной жалобы, возражения представителя ответчика Носова А.В. (доверенность от 10 февраля 2009 года), заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими оставлению без изменений, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ

установила:

Семенова В.А. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному унитарному дорожному эксплуатационному предприятию № [redacted] о

восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, в обоснование которого ссылалась на то, что она состояла в трудовых отношениях с ответчиком, работала на указанном предприятии в должности т[redacted]. Приказом ФГУ ДЭП №[redacted] от 20 июня 2007 года №81 -к она была уволена с занимаемой должности по сокращению штата на основании пункта 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Прекращение трудовых отношений, по мнению истицы, было произведено работодателем с нарушением действующего трудового законодательства, что послужило основанием для ее обращения в суд с названным иском.

Ответчик исковые требования не признал.

Решением Карачевского районного суда Брянской области от 30 ноября 2007 года в удовлетворении иска Семеновой В.А. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда от 3 апреля 2008 года решение оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Семенова В.А. просит отменить решение Карачевского районного суда Брянской области от 30 ноября 2007 года и определение судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда от 3 апреля 2008 года.

14 ноября 2008 года судьей Верховного Суда Российской Федерации настоящее гражданское дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации и 26 декабря 2008 года надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит ее подлежащей удовлетворению.

В силу статьи 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

При рассмотрении данного дела судом первой и кассационной инстанции были допущены существенные нарушения норм материального права.

Как установлено судом и усматривается из материалов дела, Семенова В.А. работала в должности [redacted] Федерального государственного унитарного дорожного эксплуатационного предприятия №[redacted] Семенова В.А. являлась членом профсоюзной организации ФГУ ДЭП № [redacted]. Согласно приказу ФГУ ДЭП №[redacted] от 20 марта 2007 года №23-к принято решение о сокращении штатной численности работников предприятия, в соответствии с которым сокращению подлежала должность [redacted]. 20 марта 2007 года Семенова В.А. была уведомлена о предстоящем сокращении занимаемой ею должности, ей предложены имеющиеся на предприятии вакантные должности, от занятия которых истица отказалась. Приказом ФГУ ДЭП №[redacted] от 20 июня

2007 года №81-к Семенова В.А. была уволена по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходил из того, что коллективный договор на 2007 года в ФГУ ДЭП [redacted] отсутствует, 8 июня 2007 года администрация ФГУ ДЭП №[redacted] обратилась в профсоюзную организацию с просьбой дать согласие на расторжение трудового договора с Семеновой В.А., заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по указанному вопросу проведено не было, мнение относительно увольнения истицы не выражено. На основании этого судом сделан вывод о соблюдении порядка расторжения трудового договора с истицей в данной части, поскольку часть вторая статьи 373 ТК РФ предусматривает, что мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, не представленное в семидневный срок, не подлежит учету работодателем.

С данными выводами суда согласился суд кассационной инстанции.

Между тем, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не может согласиться с выводами суда первой и кассационной инстанции, поскольку они основаны на неправильном толковании и применении норм трудового законодательства.

Так, в соответствии со статьей 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений наряду с установленными данной нормой источниками трудового права осуществляется также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В силу части 2 статьи 5, статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах возможно закрепление дополнительных по сравнению с действующим законодательством гарантий работникам и случаев их предоставления. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих

мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Таким образом, закон предоставил право организации устанавливать в коллективных договорах не просто учет мнения профсоюзной организации при увольнении, а обязанность работодателя запрашивать его согласие и следовать ему.

Как установлено судом и не оспаривается сторонами, 4 ноября 2004 года между Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта в лице его председателя и объединением работодателей в лице руководителя Федерального дорожного агентства Министерства транспорта Российской Федерации было подписано и вступило в действие Федеральное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2005-2007 г.г., в соответствии с пунктом 6.2 которого увольнение работников по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета организации в случае сокращения численности или штата работников организации.

При этом пунктом 14.2 данного Соглашения предусмотрено, что в случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

Это условие Соглашения не ухудшает, а улучшает правовое положение работника, являющегося членом профсоюза, в случае его увольнения по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, по сравнению с положениями ст. ст. 82, 373 ТК РФ, а поэтому обязывает работодателя запрашивать согласие профсоюзной организации и следовать ему.

Суд, отказывая в удовлетворении требований истицы о восстановлении на работе, данные нормы трудового законодательства не применил, хотя именно ими регулируются отношения между сторонами по настоящему делу.

Учитывая вышеуказанные обстоятельства, решение суда об отказе в удовлетворении требований истицы о восстановлении на работе, нельзя признать законным. Принимая во внимание, что по настоящему делу при вынесении судебных постановлений допущены существенные нарушения норм материального права, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым отменить состоявшиеся судебные постановления, а дело направить на новое рассмотрение в тот же суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное, проверить наличие законного основания увольнения истицы и соблюдение установленного порядка увольнения и принять решение в соответствии с требованиями закона.

Руководствуясь ст. ст. 387, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Карачевского районного суда Брянской области от 30 ноября 2007 года, определение судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда от 3 апреля 2008 года отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий

Судьи