6

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ14-14

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 16 мая 2014г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Горохова Б.А.,
судей Гуляевой Г.А., Назаровой А.М.
рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по Копейкиной Н[redacted] В[redacted] к Общероссийской общественной организации «Федерация хоккея на траве России» об отмене дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, признании трудового договора бессрочным по кассационной жалобе Копейкиной Н.В. на решение Измайловского районного суда г. Москвы от 20 декабря 2012г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 мая 2013г.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Горохова Б.А., объяснения Копейкиной Н.В., представителя Общероссийской общественной организации «Федерация хоккея на траве России» Эскиной Е.М.; заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Власовой Т.А., полагавшей, что состоявшиеся по делу судебные постановления подлежат отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

установила:

Копейкина Н.В. обратилась в суд с иском к Общероссийской общественной организации «Федерация хоккея на траве России» об оспаривании дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, признании трудового договора бессрочным.

В обоснование заявленных требований Копейкина Н.В. указала на то, что с 26 сентября 2011г. состояла с ответчиком в трудовых отношениях в качестве [redacted] на основании срочного трудового договора сроком действия до 31 декабря 2012г.

Приказом работодателя от 27 сентября 2012г. Копейкина Н.В. была уволена с работы по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях.

До увольнения с работы к Копейкиной Н.В. в соответствии с приказом от 31 июля 2012г. было применено дисциплинарное взыскание в виде объявления выговора.

По мнению Копейкиной Н.В., ее увольнение с работы является незаконным, поскольку у ответчика отсутствовали основания для прекращения трудовых отношений по указанному основанию, порядок увольнения по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ работодателем нарушен.

Кроме того, истец считала, что при приеме ее на работу ответчик необоснованно заключил с ней срочный трудовой договор, принимая во внимание, что выполняемая ею работа носила постоянный характер.

Незаконным истец считала и привлечение ее к дисциплинарной ответственности.

Представитель ответчика иск не признал.

Решением Измайловского районного суда г. Москвы от 20 декабря 2012г. исковые требования Копейкиной Н.В. удовлетворены частично.

Суд постановил решение, которым отменил приказ президента Общероссийской общественной организации «Федерация хоккея на траве России» № 31 от 31 июля 2012г. о привлечении Копейкиной Н.В. к дисциплинарной ответственности и наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде выговора.

В удовлетворении остальной части иска Копейкиной Н.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 мая 2013г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 2013г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в кассационном порядке и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 1 апреля 2014г. передано с кассационной жалобой Копейкиной Н.В. для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В кассационной жалобе Копейкина Н.В. ставит вопрос об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

В соответствии со статьей 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения

норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Из материалов дела следует, что судом при рассмотрении дела допущены существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

Установлено, что Копейкина Н.В. 26 сентября 2011г. была принята на работу в Общероссийскую общественную организацию «Федерация хоккея на траве России» на должность [redacted] с заработной платой [redacted] руб. С Копейкиной Н.В. был заключен срочный трудовой договор, действие которого истекало 31 декабря 2012г.

27 июля 2012г. Копейкина Н.В. была уведомлена об изменении с 27 сентября 2012г. определенных сторонами условий трудового договора от 26 сентября 2011г., вызванных изменением штатного расписания. Изменялись наименование должности истца с «[redacted]» на «работник офиса ФХТР»; к трудовым обязанностям отнесен контроль за наличием канцтоваров в офисе ФХТР, за заправкой картриджей, за наличием питьевой воды. Изменялся и размер заработной платы с [redacted] руб. до [redacted] руб.

Приказом № 39/к от 27 сентября 2012г. трудовые отношения между сторонами прекращены по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора и отсутствием вакансий.

Приказом № 31 от 31 июля 2012 года к истцу было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Работнику вменялась дестабилизация рабочей обстановки Общества.

Разрешая спор и отказывая в иске в части восстановления на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, признании трудового договора бессрочным, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что у ответчика имелись основания для прекращения с истцом трудовых отношений по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, установленный законом порядок увольнения по указанному основанию ответчиком соблюден; срочный трудовой договор между сторонами заключен на законных основаниях и в соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение суда и апелляционное определение в части отказа в удовлетворении иска об оспаривания законности заключения с Копейкина Н.В. срочного трудового договора надлежащим образом мотивированы и являются правильными. Оснований для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений в этой части по доводам кассационной жалобы истца не имеется.

Давая правовую оценку законности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, суд первой инстанции пришел к выводу о

недоказанности работодателем неисполнения или ненадлежащего исполнения Копейкиной Н.В. возложенных на нее трудовых обязанностей.

Состоявшиеся по делу судебные постановления в этой части сторонами не оспорены, в связи с чем в указанной части эти постановления предметом проверки суда кассационной инстанции не являются.

Вместе с тем, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает, что судом допущено неправильное применение норм материального права при разрешении требований Копейкиной Н.В. в той части иска, в которой истец оспаривала законность её увольнения с работы по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников. Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя.

В соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что в случае когда по причинам, связанным с изменением, в том числе организационных условий труда (структурная реорганизация производства), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Из приведенных норм права следует, что обязательными условиями увольнения по пункту 7 статьи 77 ТК РФ являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдении работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее чем за два месяца).

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение, определенных сторонами условий трудового договора, явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств, прекращение трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ не может быть признано законным.

В данном случае, доказательств наличия причин, влекущих изменение организационных или технологических условий труда, ответчиком в нарушение требований ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, представлено не было.

Исключение из штатного расписания должности помощника президента по общим вопросам, занимаемой Копейкиной Н.В., с одновременным включением в штатное расписание иной должности, свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении существенных условий трудового договора при сохранении должности в штатном расписании.

Основание увольнения по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем, в данном случае не имелось оснований для применения положений ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации к возникшим правоотношениям.

Кроме того, при применении работодателем положений ст. 74 Трудового кодекса РФ запрещается изменение трудовой функции работника, содержание которой определяется в соответствии с ч. 1 ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Изменение должности (её наименования) в штатном расписании с соответствующим изменением в сторону уменьшения должностных обязанностей со снижением в 4 раза размера заработной платы безусловно свидетельствует о том, что в результате изменения ответчиком штатного расписания прежняя трудовая функция Копейкиной Н.В. не сохранилась.

С учетом изложенного, увольнение Копейкиной Н.В. по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть признано законным.

Суды при вынесении постановлений не применили закон, подлежащий применению. При таких условиях состоявшиеся по делу судебные постановления не могут быть признаны законными и подлежат отмене в части отказа в удовлетворении иска Копейкиной Н.В. об оспаривании законности её увольнения по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

При новом рассмотрении дела в этой части суду следует учесть изложенное, надлежащим образом проверить доводы сторон, имеющие правовое значение, и дать им оценку в решении на основании принципов и норм трудового права. В том случае, если суд признает увольнение истца по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным, ему следует определить правовые последствия этого решения с учётом истечения срока действия трудового договора, заключённого с Копейкиной Н.В.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

определила:

решение Измайловского районного суда г. Москвы от 20 декабря 2012г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 мая 2013г. в части отказа в удовлетворении иска Копейкиной Н[redacted] В[redacted] к Общероссийской общественной организации «Федерация хоккея на траве России» о восстановлении на работе и о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, отменить и направить дело в этой части на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

В остальной части решение Измайловского районного суда г. Москвы от 20 декабря 2012г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 мая 2013г. оставить без изменения.

Председательствующий: [redacted]

Судьи: [redacted]