

## ПЕРВЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 5 июня 2023 г. N 88-14614/2023

52RS0016-01-2022-000956-29

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Булатовой Е.Е.

судей Филатовой В.Ю., Скоковой Д.И.

с участием прокурора Ильина Ю.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-1396/2022 по исковому заявлению Я. к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Нижегородской области "Кстовская центральная районная больница" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда

по кассационной жалобе Я.

на [решение](#) Кстовского городского суда Нижегородской области от 18 апреля 2022 года и апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 24 января 2023 года.

Заслушав доклад судьи Первого кассационного суда общей юрисдикции Булатовой Е.Е., выслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Ильина Ю.В., судебная коллегия

установила:

Я. обратился в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Нижегородской области "Кстовская центральная районная больница" (далее - ГБУЗ Нижегородской области "Кстовская ЦРБ") о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда.

[Решением](#) Кстовского городского суда Нижегородской области от 18 апреля 2022 года, оставленным без изменения апелляционным [определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 24 января 2023 года, в удовлетворении исковых требований Я. отказано.

В поданной в Первый кассационный суд общей юрисдикции кассационной жалобе Я. изложена просьба об отмене [решения](#) Кстовского городского суда Нижегородской области от 18 апреля 2022 года и апелляционного [определения](#) судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 24 января 2023 года, как незаконных, ввиду допущенных судами нарушений норм материального права, и принятии решения об удовлетворении исковых требований.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о месте и времени рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание не явились. Неявка в судебное заседание суда кассационной инстанции лица, подавшего кассационную жалобу, и других лиц, участвующих в деле,

не может служить препятствием для рассмотрения дела в их отсутствие, если они были надлежащим образом извещены о времени и месте судебного разбирательства.

В соответствии со [статьей 3797](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции является несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Проверив материалы дела в пределах доводов кассационной жалобы, обсудив указанные доводы, с учетом заключения прокурора, полагавшего вынесенные акты незаконными и подлежащими отмене, судебная коллегия приходит к следующему.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Я. с 23 апреля 2007 года осуществляет трудовую деятельность в МУ Кстовская ЦРБ в должности <данные изъяты> административно-хозяйственной части. Приказом от 9 июня 2011 года N N-л Я. назначен исполняющим обязанности заместителя <данные изъяты> по хозяйственным вопросам по срочному договору административно-хозяйственной части; приказом от 10 октября 2011 года N N-л - заместителем <данные изъяты> по хозяйственным вопросам административно-хозяйственной части; приказом от 6 октября 2015 года N N-л - <данные изъяты> хозяйственного отдела общебольничного немедицинского персонала с сохранением всех обязанностей, которые были на него возложены при предыдущей должности.

31 января 2022 года Я. получено уведомление от ГБУЗ НО "Кстовская ЦРБ" о проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению штата.

Согласно приказу от 31 января 2022 года и в соответствии со [статьей 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации Я. предупредили о том, что с 1 апреля 2022 года в штатном расписании будет исключена 1,0 ставка хозяйственного отдела; свободных вакансий соответствующих его образованию и квалификации в учреждении не имеется, в связи с чем он будет уволен 1 апреля 2022 года на основании [части 2 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Одновременно в уведомлении указано, что с письменного согласия истца трудовой договор может быть расторгнут без предупреждения за два месяца с выплатой компенсации.

Получив данное уведомление, Я. обратился к ответчику с заявлением о расторжении трудового договора в связи с сокращением.

Приказом от 1 февраля 2022 года трудовой договор от 15 мая 2002 года N N с Я. был прекращен по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Я. к ГБУЗ Нижегородской области "Кстовская ЦРБ" о 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 ГБУЗ Нижегородской области "Кстовская ЦРБ" сокращение численности и штата работников в действительности имело место, истец был надлежащим образом уведомлен о предстоящем увольнении, и был уволен до истечения срока предупреждения на основании личного заявления о согласии на прекращение трудовых отношений, в связи с чем у ответчика имелись основания для увольнения Я. 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 вакантных должностей соответствующих образованию и квалификации истца, отсутствовали.

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

Судебная коллегия Первого кассационного суда общей юрисдикции находит выводы судов первой и апелляционной инстанции основанными на неправильном применении и толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно [статье 2](#) Трудового кодекса Российской Федерации признаются 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 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.

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 1 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 2 статьи 22](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены [статьей 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя предусмотрено [пунктом 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации как одно из оснований прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.

В силу [части 3 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [3 части 1 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.

Главой 27 ([статьи 178 - 181.1](#)) Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, в том числе в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Так, [частями 1 и 2 статьи 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 3 статьи 81](#) данного Кодекса. 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.

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 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации) допускается лишь при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в [части 3 статьи 81](#), [части 1 статьи 179](#), [частях 1 и 2 статьи 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24 апреля 2018 года [N 930-О](#), от 28 марта 2017 года [N 477-О](#), от 29 сентября 2016 года [N 1841-О](#), от 19 июля 2016 года [N 1437-О](#), от 24 сентября 2012 года [N 1690-О](#) и другие).

В [пункте 29](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года [N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#) даны разъяснения о том, что в соответствии с [частью 3 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 учетом 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 учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Из приведенных положений Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что работодатель, реализуя в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом право принимать необходимые кадровые решения, в том числе об изменении численного состава работников организации, обязан обеспечить в случае принятия таких решений закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

К гарантиям прав работников при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации относится установленная Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации обязанность работодателя предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Данная обязанность работодателя императивно установлена нормами трудового законодательства, которые работодатель в силу [абзаца второго части 2 статьи 22](#) Трудового кодекса Российской Федерации должен соблюдать. Являясь элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников ([пункт 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации), указанная гарантия наряду с установленным законом порядком увольнения работника направлена против возможного произвольного увольнения работников в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации. Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения

работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.

Следовательно, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) при условии исполнения им 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 такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

Однако суды первой и апелляционной инстанций приведенные нормативные положения Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению при разрешении спора о законности увольнения Я. по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации к спорным отношениям применили неправильно, вследствие чего пришли к не основанному на законе выводу о соблюдении работодателем порядка увольнения Я. по сокращению штата работников организации.

Вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что работодателем соблюдена процедура увольнения Я., поскольку работодатель сообщил Я. о невозможности предоставления другой работы соответствующих его образованию и квалификации, нельзя признать правомерным. Этот вывод сделан при не установлении юридически значимых по делу обстоятельств.

[Часть 1 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В силу [части 2 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались ([часть 2 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Доказательства представляются лицами, участвующими в деле. Суд вправе предложить им представить дополнительные доказательства. В случае, если представление необходимых доказательств для этих лиц затруднительно, суд по их ходатайству оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств ([часть 1 статьи 57](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению ([часть 1 статьи 196](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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 ([пункт 23](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Как следует из письма ГБУЗ Нижегородской области "Кстовская ЦРБ", на момент увольнения в учреждении имелась вакантная должность специалиста по пожарной безопасности. Для занятия данной должности истец должен был пройти профессиональную переподготовку. Между тем,

данная должность истцу в качестве вакантной не предлагалась, пройти переподготовку для получения соответствующей квалификации и возможности занятия данной вакантной должности, работодателем истцу не предлагалось.

Не было предметом обсуждения судами и наличие нижестоящих вакантных должностей (нижеоплачиваемой работы), которую Я. мог бы выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Так согласно сведений о потребности в работниках в ГБУЗ Нижегородской области "Кстовская ЦРБ" имеются вакансии: водителя скорой медицинской помощи, водителя административно-хозяйственной части, дворника, уборщика служебных помещений и др.

Между тем, все нижестоящие вакантные должности Я. перед увольнением не предлагались, соответственно им не рассматривались.

Увольнение истца по личному волеизъявлению и ранее срока предупреждения не может служить основанием для при признания увольнения законным, поскольку данное обстоятельство, в силу закона, не освобождает работодателя от соблюдения процедуры увольнения по сокращению штата в отношении истца, в том числе и по предложению вакантных должностей.

Более того, согласно пояснений Я., в случае предложения ему на момент уведомления работодателем всех вакантных должностей, они бы были им рассмотрены и заявление о расторжении трудового договора им бы написано не было.

Суды первой и апелляционной инстанций, неправильно применив при разрешении исковых требований Я. о восстановлении на работе нормы материального права, регулирующие спорные отношения, не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, а именно: наличие у ГБУЗ Нижегородской области "Кстовская ЦРБ" как работодателя Я. вакантных должностей, соответствующих его квалификации, нижестоящих должностей и нижеоплачиваемой работы, которую он мог выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья, а также то, были ли предложены такие должности Я. 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.

Вследствие этого вывод судов первой и апелляционной инстанций о соблюдении работодателем ГБУЗ Нижегородской области "Кстовская ЦРБ" порядка увольнения Я. по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации) со ссылкой на отсутствие вакантных должностей нельзя признать правильным.

Ввиду изложенного решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции нельзя признать законными. Они приняты с нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, что является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

руководствуясь [статьями 3797, 390, 3901](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

[решение](#) Кстовского городского суда Нижегородской области от 18 апреля 2022 года и апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 24 января 2023 года отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Кстовский городской суд Нижегородской области.

---