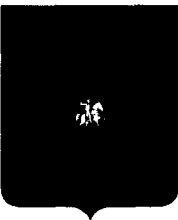


1



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 41-В10-24

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

14 января 2011 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Горохова Б.А.,
судей Корчашкиной Т.Е. и Задворнова М.В.

рассмотрела в судебном заседании 14 января 2011 г. гражданское дело по иску Севостьянова В. [] В. [] к ООО « [] » о восстановлении на работе, признании незаконным приказа об увольнении, его отмене, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, судебных расходов, компенсации морального вреда

по надзорной жалобе Пономарёва А. [] В. [], действующего в интересах Севостьянова В. [] В. [], на решение Таганрогского городского суда Ростовской области от 16 февраля 2010 г., которым в удовлетворении заявленных требований отказано, и определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 13 мая 2010 г., которым указанное решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Корчашкиной Т.Е., выслушав объяснения представителя Севостьянова В.В. – Храмова С.В., поддержавшего доводы надзорной жалобы, возражения представителей ООО « [] » Аношкина С.А., Кандыбка О.И., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене,,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

УСТАНОВИЛА:

Севостьянов В.В. обратился в суд с иском к ООО «[REDACTED]» о восстановлении на работе, признании незаконным приказа об увольнении, его отмене, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, судебных расходов, компенсации морального вреда, в обоснование которого ссылался на то, что он был незаконно уволен по основаниям, предусмотренным пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением штата работников организации), поскольку является заместителем руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, что исключает возможность расторжения с ним трудового договора в отсутствие согласия вышестоящей профсоюзной организации.

Представитель ответчика иск не признал.

Решением Таганрогского городского суда Ростовской области от 16 февраля 2010 г., оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 13 мая 2010 г., в удовлетворении заявленных требований отказано.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 28 октября 2010 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки доводов надзорной жалобы по материалам дела, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 9 декабря 2010 г. надзорная жалоба Пономарёва А.В., действующего в интересах Севостьянова В.В., с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В надзорной жалобе содержится просьба об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений со ссылкой на то, что судами первой и кассационной инстанций была допущена существенная ошибка в применении и толковании норм материального права, регулирующих возникшие правоотношения.

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

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 (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При рассмотрении настоящего дела были допущены существенные нарушения норм материального права, повлиявшие на исход дела, без

устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов истца.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В ходе рассмотрения спора судом установлено, что Севостьянов В.В. работал в ООО «[REDACTED]» слесарем-ремонтником. 27 мая 2009 г. решением собрания Российского профсоюза металлистов СОЦПРОФ была создана первичная профсоюзная организация СОЦПРОФ работников ООО «[REDACTED]», заместителем председателя местного комитета которой избран Севостьянов В.В.

Приказом генерального директора ООО «[REDACTED]» от 3 сентября 2009 г. в организационно-штатную структуру предприятия были внесены изменения, в связи с чем с 6 ноября 2009 г. из неё исключена должность слесаря-ремонтника завода металлоконструкций.

Приказом генерального директора ООО «[REDACTED]» от 16 ноября 2009 г. №11-11-02к трудовой договор с Севостьяновым В.В. был прекращён по основаниям, предусмотренным пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, - в связи с сокращением штата работников организации.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд исходил из того, что порядок увольнения истца работодателем был соблюден: Севостьянов В.В. в предусмотренный законом срок ознакомлен с приказами о сокращении штатов, вакансий, соответствующих его квалификации, на предприятии не имелось. Отсутствие согласия профсоюзной организации на расторжение трудового договора с Севостьяновым В.В., по мнению суда, не является препятствием к прекращению трудовых отношений, поскольку работодателем предприняты меры, направленные на его получение, отсутствие же такого согласия профсоюза ущемляет права работодателя.

С приведённым выводом согласился и суд кассационной инстанции.

Судебная коллегия с выводами судов первой и кассационной инстанций согласиться не может, поскольку при рассмотрении настоящего дела судом допущено такого рода существенное нарушение норм права, которое может быть устранено только путём его пересмотра в порядке надзора.

Как установлено частью 1 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 1 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При этом статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённых от основной работы, которые заключаются в том, что увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 данного Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Как установлено судом и подтверждается материалами настоящего дела, 4 сентября 2009 г. в первичную профсоюзную организацию работников ООО «[REDACTED]» администрацией общества было направлено уведомление о предстоящем сокращении штата работников и их увольнении с 6 ноября 2009 г., в том числе и в отношении Севостьянова В.В. В тот же день первичной профсоюзной организацией в адрес ООО «[REDACTED]» направлено мотивированное мнение о несогласии с предстоящим увольнением работников.

14 сентября 2009 г. в адрес вышестоящей профсоюзной организации - Российского профсоюза металлистов СОЦПРОФ работодателем направлялись уведомления о предстоящем увольнении работников предприятия с приобщением приказа № 09-03-01 от 3 сентября 2009 г. о сокращении штата работников ООО «[REDACTED]». 16 сентября 2009 г. вышестоящая профсоюзная организация направила в адрес работодателя сообщение о том, что мотивированное мнение будет ими представлено после заседания Консультационного совета Российского профсоюза металлистов СОЦПРОФ, к компетенции которого относится разрешение данного вопроса.

26 октября 2009 г. работодателем направлено уведомление в Российский профсоюз металлистов СОЦПРОФ с просьбой дать согласие на расторжение трудового договора с истцом с приложением всех необходимых документов. При этом работодателем указано на то обстоятельство, что ранее ему не было известно о том, что Севостьянов В.В. является заместителем руководителя первичной профсоюзной организации.

16 ноября 2009 г., несмотря на отсутствие мотивированного мнения вышестоящей профсоюзной организации, трудовой договор с Севостьяновым В.В. был прекращён по указанному выше основанию.

Таким образом, работодателем не был соблюден предусмотренный вышеназванной нормой права порядок увольнения Севостьянова В.В. в части гарантий, предоставляемых работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённых от основной работы, и для которых процедура предварительного (до издания приказа) получения согласия соответствующего вышестоящего выборного

профсоюзного органа на расторжение трудового договора является обязательной.

Кроме того, как указано в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря 2003 г. № 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать её организационно-штатную структуру путём сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобождённого от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путём сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

При рассмотрении настоящего спора судебными инстанциями не были учтены вышеназванные нормы трудового законодательства, не принята во внимание позиция Конституционного Суда Российской Федерации, в связи с чем вывод суда об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленного иска, не основан на положениях закона и является преждевременным.

При таких обстоятельствах в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судами первой и кассационной инстанций, которая повлекла вынесение неправосудного решения, Судебная коллегия признаёт решение Таганрогского городского суда Ростовской области от 16 февраля 2010 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 13 мая 2010 г. подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное,

разрешить возникший спор в соответствии с установленными по делу обстоятельствами и требованиями закона.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Таганрогского городского суда Ростовской области от 16 февраля 2010 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 13 мая 2010 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий:

Судьи:

