

Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09 января 2024 г. по делу N 8Г-26551/2023[88-373/2024-(88-26321/2023)]

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего Фроловой Т.В, судей Гусева Д.А, Леонтьевой Т.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-335/2023 (УИД 84RS0001-01-2023-000323-96) по иску Ивановой Юлии Леонидовны к обществу с ограниченной ответственностью "ТБС-Логистика" о признании незаконным и отмене приказа о прекращении трудового договора, признании формулировки, основания и причины увольнения не соответствующими закону, изменении формулировки увольнения и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, по кассационной жалобе истца Ивановой Юлии Леонидовны и ее представителя Лисового Александра Михайловича на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 августа 2023 г.

Заслушав доклад судьи Восьмого кассационного суда общей юрисдикции Гусева Д.А, объяснения представителя ответчика общества с ограниченной ответственностью "ТБС-Логистика" Есина А.А, возражавшего против удовлетворения кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции

УСТАНОВИЛА:

Иванова Юлия Леонидовна (далее по тексту - Иванова Ю.Л, истец) обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "ТБС-Логистика" (далее по тексту - ООО "ТБС-Логистика", ответчик) о признании незаконным и отмене приказа о прекращении трудового договора, признании формулировки, основания и причины увольнения не соответствующими закону, изменении формулировки увольнения и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Требования мотивированы тем, что с 20 января 2022 г. на основании трудового договора истец работала в ООО "ТБС-Логистика" в должности ведущего специалиста в отделе организации грузоперевозок, фактически исполняла трудовые обязанности в городе Дудинка Красноярского края. В связи с проводимыми в ООО "ТБС-Логистика" изменениями организационных условий труда, связанных с созданием оптимальных условий для выполнения задач по объектам заказчиков, оптимизацией взаимодействия с органами управления общества, его структурными подразделениями, надзорными и контролирующими органами, а также в целях повышения эффективности управления, осуществления непосредственного контроля, на основании приказа ООО "ТБС-Логистика" от 30 января 2023 г. N "Об изменении штатного расписания Общества", истцу в январе 2023 г. вручено уведомление об изменении условий заключенного с ней трудового договора, а именно, пункты 1.4 раздела 1 "Предмет договора" (место работы), 3.2.1 и 3.2.2 Раздела 3 "Условия оплаты труда, гарантии и компенсации" (оклад, районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями), 4.2, 4.4.2 и 4.5 Раздела 4 "Режим рабочего времени и времени отдыха" (режим труда, ежегодный отпуск).

С 3 апреля 2023 г. истцу установлено новое место работы - г. Красноярск, ул. 78 Добровольческой бригады, д. 15. В дальнейшем ей предлагались иные вакантные должности. Поскольку с изменением условий трудового договора она не согласилась, а от предложенных ей иных вакантных должностей отказалась, 3 апреля 2023 г. она была уволена по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

В свою очередь истец с увольнением не согласна, поскольку с приказом ООО "ТБС-Логистика" от 30 января 2023 г. N "Об изменении штатного расписания Общества" не была ознакомлена, кроме того не имеется причин, которые вызвали необходимость изменения определенных

сторонами условий трудового договора, так как внесение изменений в штатное расписание не подтверждает факта невозможности сохранения прежних условий труда. Изменение условий трудового договора заключается исключительно в изменении места выполнения трудовой функции в другой местности, без перемещения работодателя, юридический адрес работодателя остается прежним, основной вид деятельности организации по-прежнему осуществляется в Таймырском районе. Перевод на новое место работы не носит временного характера, не связан с изменением технологического процесса. Ответчиком незаконно применено основание увольнения по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации для того, чтобы сэкономить на выплатах по сравнению с увольнением по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Сам по себе факт отказа работника от предложения работодателя продолжить работу в другой местности не порождает увольнение по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем, приказ об увольнении по данному основанию не может быть признан законным.

С учетом изложенного, истец просила суд признать незаконным прекращение (расторжение) с ней трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, признать формулировку, основания и причины увольнения не соответствующими закону, изменить формулировку увольнения на пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, даты увольнения с 3 апреля 2023 г. на дату вынесения судебного решения и взыскать с ответчика заработную плату за дни вынужденного прогула за период с 4 апреля 2023 г. по день вынесения судебного решения.

Решением Дудинского районного суда Красноярского края от 31 мая 2023 г. иски удовлетворены частично, признаны незаконными действия ООО "ТБС-Логистика" по увольнению Ивановой Ю.Л. с должности ведущего специалиста отдела организации грузоперевозок ООО "ТБС-Логистика" по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, оформленные приказом ООО "ТБС-Логистика" от 3 апреля 2023 г. N, на ООО "ТБС-Логистика" возложена обязанность изменить формулировку основания увольнения Ивановой Ю.Л. с пункта 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора на увольнение по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации, а также изменить дату увольнения с 3 апреля 2023 г. на дату вынесения судебного решения, то есть на 31 мая 2023 г., с ООО "ТБС-Логистика" в пользу Ивановой Ю.Л. взыскан неполученный заработок за период вынужденного прогула за период с 4 апреля 2023 г. по день вынесения решения суда в размере 118895, 33 рублей, в удовлетворении остальной части исковых требований отказано, с ООО "ТБС-Логистика" в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в размере 4177, 90 рублей.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 августа 2023 г. решение Дудинского районного суда Красноярского края от 31 мая 2023 г. отменено, принято по данному делу новое решение, которым в удовлетворении исковых требований отказано.

В кассационной жалобе, поданной в Восьмой кассационный суд общей юрисдикции, истец Иванова Ю.Л. и ее представитель Лисовой А.М. просят отменить апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 августа 2023 г.

6 декабря 2023 г. в Восьмой кассационный суд общей юрисдикции от истца Ивановой Ю.Л. и ее представителя Лисового А.М. поступили дополнительные пояснения к кассационной жалобе.

Относительно доводов кассационной жалобы ООО "ТБС-Логистика" представлен письменный отзыв.

В судебном заседании судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции представитель ответчика ООО "ТБС-Логистика" Есин А.А., действующий на основании доверенности от 1 января 2024 г., возражал против доводов и требований кассационной жалобы, просил кассационную жалобу оставить без удовлетворения.

Иные лица, участвующие в деле, своевременно и надлежащим образом извещенные о дне, времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, в судебное заседание не явились, сведений об уважительных причинах неявки суду не сообщили.

На основании части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы, изложенные в кассационной жалобе, письменном отзыве на кассационную жалобу, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующим выводам.

Согласно части 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии с частью 1 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции полагает, что такие нарушения по настоящему делу были допущены судом апелляционной инстанции и они выразились в следующем.

Как установлено судом апелляционной инстанции и следует из материалов дела, 20 января 2022 г. между сторонами был заключен трудовой договор №, по условиям которого истица Иванова Ю.Л. была принята на работу на должность ведущего специалиста в отдел организации грузоперевозок ООО "ТБС-Логистика" на неопределенный срок с местом работы в отделе по работе с персоналом общества в городе Дудинка Красноярского края.

В соответствии с приказом ООО "ТБС-Логистика" от 1 сентября 2022 г. № в целях создания оптимальных условий для выполнения задач, в связи с планируемым увеличением объема работ в 2023 г. на объектах заказчика - ООО "РН-Ванкор" (место нахождения г. Красноярск), с учетом роста численности в десять раз (план на конец 2023 г. - 6763 человека), предполагаемым переходом ООО "ТБС-Логистика" в статус "подконтрольное" для ООО "РН-Ванкор" общество, для рационального распределения затрат на персонал при выполнении аналогичного функционала административно-управленческим персоналом по направлениям: руководство, отдел по работе с персоналом, управление эксплуатации транспорта, сектор мониторинга, телематики и учета горючесмазочных материалов, административно-хозяйственный отдел, отдел охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, отдел информационных технологий, управление экономики и финансов, правовой отдел, управление транспортной логистики, отдел организации грузоперевозок, отдел материально-технического обеспечения и для эффективного обеспечения исполнения договорных обязательств перед заказчиком, а также для оптимизации взаимодействия с органами управления Общества, централизации функций управления по направлениям деятельности в г. Красноярске, выстраивания процесса эффективной коммуникации между подразделениями, повышения эффективности управления, осуществления контроля, снижения количества командировок сотрудников в г. Красноярск, до 29 сентября 2022 г. было принято решение создать обособленное подразделение в г. Красноярске. Начальнику отдела по работе с персоналом необходимо в указанный срок сформировать предложения по изменению в организационной структуре Общества с перераспределением нагрузки на подразделения ООО "ТБС-Логистика" в части перемещения административно-управленческого персонала из г. Дудинки в г. Красноярск.

До 3 апреля 2023 г. обеспечить внесение необходимых изменений в действующую организационную структуру и штатное расписание Общества.

Приказом генерального директора ООО "ТБС-Логистика" от 29 сентября 2022 г. № создано обособленное подразделение в г. Красноярск путем оборудования стационарных рабочих мест по адресу: Красноярский край, г. Красноярск, ул. 78 Добровольческой бригады, д. 15.

Приказом руководителя обособленного подразделения в г. Красноярск от 30 января 2023 г. № внесены изменения в штатное расписание общества, в части изменения места работы работников ООО "ТБС- Логистика".

Уведомлением от 1 февраля 2023 г, в соответствии с приказом ООО "ТБС- Логистика" от 30 января 2023 г. № "Об изменении штатного расписания Общества", Иванова Ю.Л. извещена об изменении существенных условий трудового договора, в соответствии с которыми с 3 апреля 2023 г. устанавливается новое место работы истицы - г. Красноярск, ул. 78 Добровольческой бригады, д. 15, устанавливается оклад в размере 44231 рубль, районный коэффициент - 1, 3, процентная надбавка в размере 30%, пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю, дополнительный отпуск за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 8 календарных дней. Разъяснено, что, в случае несогласия продолжить работу на новых условиях работодатель предложит иную работу, соответствующую квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую возможно выполнять с учетом квалификации и состояния здоровья (при наличии такой работы). При отсутствии указанной работы или отказе от предложенной работы трудовой договор будет прекращен в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка. О согласии или отказе продолжить работу в новых условиях истцу рекомендовано сообщить в срок не позднее 2 апреля 2023 г.

С уведомлением о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора Иванова Ю.Л. ознакомлена 1 февраля 2023 г, согласие продолжать работу с измененными условиями трудового договора не выразила, о чем имеются соответствующие записи от 3 марта 2023 г. на уведомлении.

В связи с проводимыми в ООО "ТБС-Логистика" изменениями организационных условий труда, уведомлением от 15 марта 2023 г. № б/н Иванова Ю.Л. информирована о вакантных должностях по состоянию на 15 марта 2023 г, на которые она могла претендовать в соответствии с квалификацией и состоянием здоровья. С предложенными вакансиями истец ознакомлена 15 марта 2023 г.

Позднее, уведомлением от 21 марта 2023 г. № б/н Иванова Ю.Л. вновь была информирована о вакантных должностях по состоянию на 21 марта 2023 г, на которые она могла претендовать в соответствии с квалификацией и состоянием здоровья. С предложенными вакансиями истица ознакомлена 22 марта 2023 г, своего согласия продолжать работу с измененными условиями трудового договора не выразила.

Приказом руководителя обособленного подразделения в г. Красноярске от 3 апреля 2023 г. №, вследствие отказа работника ООО "ТБС-Логистика" от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, трудовой договор с Ивановой Ю.Л. расторгнут, и приказом от 3 апреля 2023 г. № истица уволена по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Основанием увольнения истца указаны приказ от 30 января 2023 г. № "Об изменении штатного расписания Общества", уведомление об изменении организационных условий труда, приказ от 3 апреля 2023 г. № "О прекращении действия трудового договора, выплате выходного пособия". Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу о наличии оснований для частичного удовлетворения заявленных исковых требований, указав, что в ходе судебного разбирательства не добыто, а ответчиком не представлено доказательств, свидетельствующих о каких-либо изменениях в организационных и технологических условиях труда истицы, так как на день увольнения трудовая функция Ивановой Ю.Л, условия ее труда и квалификационные требования не изменились, а поскольку истица не согласилась с предложенными ей вакантными должностями, то суд первой инстанции также пришел к выводу, что увольнение истицы могло

состояться только по основаниям, предусмотренным пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации по сокращению численности штата работников, в связи с чем суд первой инстанции изменил формулировку основания увольнения истицы с пункта 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации на пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции не согласился с указанными выводами суда первой инстанции, указав, что они не подтверждаются исследованными по делу доказательствами, не соответствуют установленным судом фактическим обстоятельствам дела и основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные правоотношения, поскольку изменение в организационной структуре ООО "ТБС-Логистика" было вызвано дефицитом квалифицированных кадров в г.Дудинке по направлениям деятельности общества, дефицитом доступного жилого фонда в г.Дудинке для обеспечения работников, сложной логистической схемой доставки грузов и людей, так как г.Дудинка относится к районам Крайнего Севера, в связи с чем доставка грузов и людей затруднена, отсутствием необходимых офисных площадей для размещения увеличенного штата работников, изменение организационной структуры ООО "ТБС-Логистика" было связано с наиболее эффективным взаимодействием с основным заказчиком услуг ООО "РН-Ванкор", которое располагается в г.Красноярске, в связи с чем обеспечение эффективного взаимодействия с основным заказчиком услуг ООО "ТБС-Логистика", оптимизация взаимодействия с органами управления общества, которые находятся в г.Красноярске, улучшение управление персоналом, предоставление работникам надлежащим образом оборудованных рабочих мест в местности, которая не относится к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, по смыслу статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации может быть отнесено к изменению организационных и технологических условий труда, что давало ответчику право на изменение в одностороннем порядке существенных условий труда с истицей, кроме того ответчик сокращение численности штата не проводил, тогда как изменяя формулировку увольнения на пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации суд не принял во внимание, что процедура увольнения по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации различны, как и гарантии, предусмотренные для работника при проведении мероприятий по сокращению численности штата, а также последствия увольнения по указанному основанию как для работника, так и для работодателя в виде преимущественного права на оставление на работе, сохранения среднего заработка на период трудоустройства.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции полагает, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права и согласиться с ними нельзя по следующим основаниям.

Частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации установлено, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Согласно Конституции Российской Федерации право на судебную защиту и доступ к правосудию относится к основным неотчуждаемым правам и свободам человека и одновременно выступает гарантией всех других прав и свобод, оно признается и гарантируется согласно общепризнанным принципам и нормам международного права (статьи 17 и 18; статья 46, части 1 и 2; статья 52).

Из приведенных конституционных положений следует, что правосудие как таковое должно обеспечивать эффективное восстановление в правах и отвечать требованиям справедливости (пункт 2 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2007 г. N 2-П).

Согласно статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, - 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, 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 2 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 2 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), 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 трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

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 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

В силу части 1 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для включения в трудовой договор является, в том числе условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения, а также трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

При этом под обособленными структурными подразделениями понимаются как филиалы, представительства, так и отделы, цехи, участки и т.д, а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (пункт 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Исходя из этого в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении, расположенном в местности за пределами административно-территориальных границ того населенного пункта, в котором находится работодатель, условие трудового договора о месте работы в обязательном порядке должно включать указание на конкретное обособленное структурное подразделение и точное место его нахождения.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 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 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), 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, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства), и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Часть 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающая прекращение трудового договора с работником при отсутствии у работодателя другой работы, которую работник мог бы выполнять с учетом имеющейся у него квалификации и состояния здоровья, либо при отказе работника от предложенной работы, во взаимосвязи с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющим соответствующее основание увольнения, по своему буквальному смыслу и целевому предназначению призвана учитывать объективную невозможность сохранения трудовых отношений при несогласии работника с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также обеспечивать определенность правового положения работника в возникшей ситуации.

При этом в качестве специальной гарантии для работника, увольняемого по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, выступает выплата ему выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (часть 7 статьи 178 того же Кодекса).

Вместе с тем, статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая, по сути, исключение из предусмотренного его статьей 72 общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению его сторон, не отменяет действия общих норм о переводе на другую работу, являющемся частным (и вместе с тем наиболее распространенным) случаем изменения условий этого договора.

Так, согласно части 1 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации перевод на другую работу представляет собой постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем и по общему правилу допускается только с письменного согласия работника. Исключения же из этого правила предусмотрены лишь частями 2 и 3 статьи 72.2 того же Кодекса, которые, в свою очередь, предполагают, что без согласия работника перевод его на другую работу возможен

только при наличии обстоятельств экстраординарного характера, на ограниченный срок (до одного месяца), у того же работодателя и с предоставлением установленных данными нормами гарантий по оплате труда.

Исходя из этого в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем не могут быть изменены не только трудовая функция работника (должность, специальность, профессия или квалификация, конкретный вид порученной работнику работы), что непосредственно установлено частью первой данной статьи, но и условие трудового договора, определяющее структурное подразделение, в котором работает работник, это касается, в том числе, и изменения условия трудового договора о месте работы работника, выполняющего свою трудовую функцию в обособленном структурном подразделении, расположенном вне места нахождения работодателя (в другой местности) и в силу части 2 статьи 57 данного Кодекса подлежащем обязательному указанию в трудовом договоре.

Соответственно, поручение работнику работы хотя и по той же трудовой функции, которая предусмотрена заключенным с ним трудовым договором, но в ином обособленном структурном подразделении, отличном от указанного в трудовом договоре, следует рассматривать как перевод на другую работу, который допускается только в порядке, установленном действующим законодательством, т.е. с согласия работника (статья 72 и часть 1 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Предоставление же работодателю права изменять без согласия работника условие трудового договора о месте его работы, включая обособленное структурное подразделение, являющееся фактическим местом исполнения работником трудовых обязанностей, не только нивелировало бы смысл и целевое предназначение законодательных норм о переводе на другую работу, но и влекло бы за собой выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, а также нарушение принципа запрета принудительного труда и - вопреки конституционным положениям о социальном государстве и уважении человека труда, а равно вытекающим из конституционных предписаний принципу справедливости и требованию о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя - не обеспечивало бы надлежащую защиту работника, являющегося экономически более слабой в трудовом правоотношении стороной (статья 7, часть 1; статья 17, часть 3; статья 37, части 1 и 2; статья 55, часть 3; статья 75.1 Конституции Российской Федерации).

Таким образом, положения частей 1 - 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи с пунктом 7 части 1 его статьи 77 в системе действующего правового регулирования не предполагают произвольного изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, а равно и увольнения работника, отказавшегося от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, без предоставления ему гарантий, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы, и не допускают изменения без согласия работника не только его трудовой функции (должности, специальности, профессии или квалификации, конкретного вида порученной работнику работы), но и места работы, включая обособленное структурное подразделение, в котором непосредственно трудится работник, а потому не могут расцениваться как не согласующиеся с конституционными предписаниями.

Вопреки выводам суда апелляционной инстанции изменение организационной структуры ООО "ТБС-Логистика" в связи с наиболее эффективным взаимодействием с основным заказчиком услуг ООО "РН-Ванкор", которое располагается в г. Красноярске, не может само по себе служить достаточным основанием для признания возникновения у данного работодателя эффекта изменения организационных или технологических условий труда, вызвавших необходимость изменения работодателем условий трудового договора с истцом в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

В то же время в такой ситуации работодатель может предложить работнику другую имеющуюся у него работу, которая хотя и соответствует трудовой функции, предусмотренной заключенным с ним трудовым договором, но вместе с тем предполагает иное место ее

фактического выполнения, а именно иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности, как это имело место в настоящем деле.

Очевидно, что для работника, нередко заинтересованного в сохранении конкретного, привычного для него места работы и стабильной занятости, подобное предложение может быть сопряжено, по меньшей мере, с дополнительными организационными трудностями и финансовыми расходами, вызванными не только изменением транспортной доступности новой работы, но и необходимостью смены места жительства самого работника и членов его семьи, поиска жилья и учреждений дошкольного и общего образования для его детей по новому месту жительства и т.д, при этом из материалов дела следует, что истец имеет постоянную регистрацию по месту жительства в "адрес" с 1995 года.

В связи с этим законодатель и отнес изменение места работы (включая обособленное структурное подразделение, предусмотренное трудовым договором) к переводам на другую работу, которые допускаются только с согласия работника (часть вторая статьи 57, статья 72 и часть 1 статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации), тем самым установив специальную гарантию, направленную на защиту интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

Отсутствие такого согласия - с учетом обстоятельств, объективно препятствующих сохранению прежних условий заключенного с работником трудового договора, влечет за собой невозможность продолжения трудовых отношений с ним и расторжение трудового договора.

Из приведенных норм материального права с учетом разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 20 января 2022 г. N 3-П "По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина П", следует, что обязательными условиями увольнения по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации 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, предложение всех имеющихся вакантных должностей или работы, соответствующей квалификации работника, вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

Из материалов дела следует, что по штатному расписанию организации ответчика на 29 января 2023 г. в отделе организации грузоперевозок управления транспортной логистики имелось 8 штатных единиц ведущих специалистов, их которых с местом работы в г. Дудинке 2 штатные единицы, одну из них занимала истица в г. Дудинке, тогда как после проведения изменений в организационной структуре ответчика по штатному расписанию на 30 апреля 2023 г. количество ведущих специалистов в отделе организации грузоперевозок также составляет 8 человек, но все они с местом нахождения в г. Красноярске, при этом судом апелляционной инстанции сделан вывод о том, что функционал административно-управленческого персонала оставался аналогичным ранее выполняемому, однако не принято во внимание, что присутствие работодателя в г. Дудинка не прекращалось, материалы дела не содержат сведений о прекращении деятельности отдела по работе с персоналом общества в г. Дудинка, соответственно истцу было предложено только изменение места работы без изменения ранее закрепленных условий труда.

Под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях, исходя из части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению.

Согласно 57 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для включения в трудовой договор является, в том числе условие о месте работы, а в случае, когда работник

принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (часть 6 статьи 209 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пунктом 1.4 трудового договора от 20 января 2022 г. N предусмотрено, что местом работы для истца является отдел организации грузоперевозок ООО "ТБС-Логистика" в г. Дудинка Красноярского края.

Из должностной инструкции занимаемой истцом должности ведущего специалиста следует, что отдел организации грузоперевозок является структурным подразделением управления транспортной логистики ООО "ТБС-Логистика".

По сведениям единого государственного реестра юридических лиц местом нахождения ООО "ТБС-Логистика" является г. Дудинка Красноярского края.

С учетом изложенного нельзя признать основанным на законе вывод суда апелляционной инстанции об обоснованности увольнения истца по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку в основе увольнения истца лежит не волеизъявление работника, отказавшегося от продолжения работы в новых условиях, отличном от условий трудового договора месте работы, тогда как работодатель не представил доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, такие изменения не ухудшили положение работника по сравнению с иными условиями труда.

Согласно 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.

Согласно абзацу 2 части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных главой 39 данного Кодекса.

Повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию (пункт 37 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 г. N 16 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции").

В силу части 1 статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации решение суда должно быть законным и обоснованным.

Частью 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации закреплено, что в мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства, законы, которыми руководствовался суд.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пунктах 2 и 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. N 23 "О судебном решении", решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права. Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В силу положений статей 67, 71, 195 - 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными,

они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

Оценка доказательств и отражение ее результатов в судебном решении являются проявлением дискреционных полномочий суда, необходимых для осуществления правосудия, вытекающих из принципа самостоятельности судебной власти, что, однако, не предполагает возможность оценки судом доказательств произвольно и в противоречии с законом.

Данные требования в силу абзаца 2 части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации распространяются и на суд апелляционной инстанции.

Таким образом, апелляционное определение также должно соответствовать общим требованиям, предъявляемым к решению суда статьей 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, то есть должно быть законным и обоснованным.

Однако этим требованиям апелляционное определение не соответствует.

Ввиду изложенного апелляционное определение нельзя признать законными, оно принято с нарушениями норм материального и процессуального права, что согласно статье 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для его отмены и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с нормами материального права, регулируемыми спорные отношения, установленными обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 30 августа 2023 г. отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Красноярский краевой суд.

Председательствующий

Судьи