

НИЖЕГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 11 июля 2023 года

УИД 52RS0003-01-2022-008513-66

Судья Гриц М.А.

Судебная коллегия по гражданским делам Нижегородского областного суда в составе председательствующего судьи Винокуровой Н.С., судей Луганцевой Ю.С., Соколова Д.В.

при секретаре судебного заседания Т.

с участием прокурора ФИО8, представителя ФИО1 - ФИО13, представителей МТУ Ространснадзора по ПФО - ФИО11, ФИО12

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Соколова Д.В.

гражданское дело по апелляционной жалобе Федеральной службы по надзору в сфере транспорта Российской Федерации

на решение Ленинского районного суда г. Нижнего Новгорода от 24 апреля 2023 года

по иску ФИО1 к Министерству транспорта Российской Федерации, Федеральной службе по надзору в сфере транспорта, Межрегиональному территориальному управлению Федеральной службы по надзору в сфере транспорта по Приволжскому федеральному округу о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

установила:

ФИО1 обратился с вышеуказанным иском к Министерству транспорта Российской Федерации, Федеральной службе по надзору в сфере транспорта (далее также - Ространснадзор), Межрегиональному территориальному управлению Федеральной службы по надзору в сфере транспорта по Приволжскому федеральному округу (далее также - МТУ Ространснадзора по ПФО), с учетом положений статьи 39 ГПК РФ, просил суд:

- признать незаконным приказ Министерства транспорта Российской Федерации от [дата] [номер]/к об увольнении;

- обязать ответчиков восстановить на работе с [дата];

- взыскать с ответчиков средний заработок за все время вынужденного прогула на дату восстановления на работе (дату вынесения решения суда);

- взыскать с ответчиков солидарно в счет компенсации морального вреда 20 000 рублей.

Заявленные требования истец мотивировал следующим.

Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от [дата] [номер]/к ФИО1 был назначен <данные изъяты>. Служебный контракт заключен на неопределенный срок. В указанной должности истец проработал более 15 лет вплоть до [дата].

Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от [дата] [номер]/к с истцом был прекращен служебный контракт, и он уволен с государственной гражданской службы [дата] в связи с сокращением должности гражданской службы в государственном органе на основании пункта 82 части 1 статьи 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Ссылаясь на положения статей 81, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, положения статей 31, 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", истец указал, что в нарушение требований законодательства он был уволен ранее, чем через два месяца с момента уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) работников.

Как полагает истец, в нарушение положений статьи 31 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" ему не были предложены все имеющиеся должности государственной гражданской службы, которые соответствовали его уровню квалификации и стажу.

По мнению истца, представленная ответчиками выписка из протокола рабочей группы по проведению оптимизации структуры и численности от [дата] подтверждает его позицию о системных нарушениях трудового законодательства, поскольку отсутствуют надлежащие доказательства, которыми подтверждается законность создания рабочей группы, ее количественный, персональный состав и полномочия. В состав рабочей группы был включен ФИО9 (на тот момент - начальник <данные изъяты>), должность которого также подлежала сокращению на основании вышеуказанного приказа Ространснадзора.

Кроме того, в протоколе отсутствуют какие либо данные сравнительного анализа эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ФИО1 и ФИО10, который послужил основанием для предложения одной из должностей заместителя начальника Управления, курирующего деятельность отделов госжелдорнадзора, ФИО10

Таким образом, по мнению ФИО1, процедура сокращения и определения преимущественного права проходила максимально закрыто, подбор сотрудников на руководящие должности в МТУ проводился без соблюдения требований действующего законодательства, а такие важные критерии как профессионализм, стаж государственной гражданской службы, достижения в работе, вопреки требованиям закона, не имели значения.

Одновременно истец просил суд восстановить ему срок на подачу искового заявления о восстановлении на работе.

Решением Ленинского районного суда г. Нижнего Новгорода от 24 апреля 2023 года исковые требования ФИО1 удовлетворены.

Судом постановлено: восстановить ФИО1 пропущенный срок для обращения в суд с требованиями о восстановлении на работе.

Признать незаконным приказ Министерства транспорта Российской Федерации от [дата] [номер]/к об увольнении ФИО1 на основании пункта 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Восстановить ФИО1 на работе в должности <данные изъяты>, с [дата].

Взыскать с МТУ Федеральной службы по надзору в сфере транспорта по Приволжскому федеральному округу в пользу ФИО1 средний заработок за время вынужденного прогула за период с [дата] по [дата] в размере 967 711 рублей 80 копеек.

Взыскать с МТУ Федеральной службы по надзору в сфере транспорта по

Приволжскому федеральному округу в пользу ФИО1 компенсацию морального вреда в размере 20 000 рублей.

Решение суда в части восстановления ФИО1 на работе и взыскании с МТУ Федеральной службы по надзору в сфере транспорта по Приволжскому федеральному округу в пользу ФИО1 среднего заработка за время вынужденного прогула за период с [дата] по [дата] в сумме 432 543 рубля 75 копеек подлежит немедленному исполнению.

В апелляционной жалобе Федеральная служба по надзору в сфере транспорта Российской Федерации просит об отмене решения как незаконного. Заявитель указывает, что судом первой инстанции необоснованно отклонено ходатайство ответчика о применении последствий пропуска срока на обращение в суд по спору об увольнении и в отсутствие оснований данный срок восстановлен. Ссылается на заявление ФИО1 от [дата] об увольнении, в соответствии с которым ответчиком осуществлено увольнение истца [дата]. Полагает, что со стороны ответчика отсутствуют признаки дискриминации в сфере трудовых отношений, поскольку Ространснадзором выполнено требование части 4 статьи 31 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и рассмотрен вопрос об определении наличия преимущественного права для предложения должности истцу. Ответчик указывает, что у представителя нанимателя не имелось возможности предложить вакансию заместителя начальника МТУ Ространснадзора по ПФО, поскольку на момент увольнения ФИО1 кандидатура другого сотрудника ФИО10 находилась на согласовании. Кроме того, ссылается на отсутствие доказательств причинения истцу морального вреда в связи с его увольнением. Выражает несогласие с решением суда в части обращения к немедленному исполнению взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула.

На апелляционную жалобу Министерством транспорта Российской Федерации направлен письменный отзыв.

В возражениях на апелляционную жалобу ФИО1 просит оставить решение суда без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

В судебном заседании суда апелляционной инстанции представители МТУ Ространснадзора по ПФО ФИО11, ФИО12 доводы апелляционной жалобы поддержали, представитель ФИО1 - ФИО13 возражал относительно доводов апелляционной жалобы, просил оставить решение суда без изменения.

Иные лица, участвующие в деле, в судебное заседание не явились, о дате, времени и месте судебного заседания извещены надлежащим образом. Кроме того, информация о движении дела размещена на официальном интернет-сайте ФИО2 областного суда.

При таких обстоятельствах, в соответствии с частью 3 статьи 167 ГПК Российской Федерации судебная коллегия полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие не явившихся лиц.

Законность решения суда первой инстанции проверена судебной коллегией по гражданским делам Нижегородского областного суда в порядке, установленном главой 39 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, отзыва и возражений на нее, выслушав представителей лиц, участвующих в деле, а также заключение прокурора, полагавшей, что обжалуемое решение суда является законным и обоснованным, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом первой инстанции установлено и из материалов дела следует, что приказом Министерства транспорта Российской Федерации от [дата] [номер]/к ФИО1 был назначен <данные изъяты> (л.д. 17 т. 1).

Между Федеральной службой по надзору в сфере транспорта (Ространснадзор)

(наниматель) и ФИО1 (гражданский служащий) заключен служебный контракт от [дата] [номер]ск/2007 на замещение указанной должности бессрочно (л.д. 224-228 т. 1).

Приказом Ространснадзора от [дата] [номер]фс, во исполнение приказа Министерства транспорта Российской Федерации от [дата] [номер] "О внесении изменений в схему размещения территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, утвержденную приказом Министерства транспорта Российской Федерации от [дата] [номер]", было принято решение о создании МТУ Ространснадзора по ПФО, со штатной численностью 603 единицы путем реорганизации в форме слияния территориальных органов Ространснадзора, в том числе Приволжского управления государственного железнодорожного надзора Федеральной службы по надзору в сфере транспорта ([адрес]), которое возглавлял ФИО1, истец назначен председателем комиссии по реорганизации территориального органа (л.д. 58-60 т. 1).

Уведомлением от [дата] ФИО1 был поставлен в известность о сокращении замещаемой им должности. Истец был извещен о том, что в течение двух месяцев ему будет предложена для замещения иная должность гражданской службы, при отказе от замещения которой, он будет уволен с предоставлением установленных законодательством гарантий. С уведомлением ФИО1 ознакомлен под роспись [дата] (л.д. 15 т. 1).

[дата] ФИО14 направил на имя министра транспорта Российской Федерации заявление, в котором просил освободить его от занимаемой должности в связи с проведением организационно-штатных мероприятий и уволить на основании пункта 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (л.д. 85 т. 1).

Уведомлением от [дата] ФИО1 были предложены для замещения, следующие вакантные должности гражданской службы:

- заместитель начальника МТУ Ространснадзора по ДФО ([адрес]), назначение на которую возможно только после согласования с полномочным представителем Президента РФ в ДФО;

- начальник отдела учета и расследования нарушений безопасности движения поездов и контроля за внеуличным транспортом МТУ Ространснадзора по ПФО ([адрес]).

Указанное уведомление получено ФИО1 под роспись [дата], с предложенными вакантными должностями истец не согласился, о чем имеется его подпись (л.д. 132 т. 1).

Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от [дата] [номер]/к прекращено действие служебного контракта ФИО1, и он уволен с государственной гражданской службы [дата] в связи с сокращением должности гражданской службы в государственном органе на основании пункта 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (л.д. 14 т. 1).

Трудовая книжка получена истцом под роспись [дата] (л.д. 49 т. 1).

С ФИО1 произведен окончательный расчет путем перечисления денежных средств на его банковский счет (л.д. 57 т. 1).

[дата] в ЕГРЮЛ в отношении Приволжского управления государственного железнодорожного надзора Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, внесена запись о прекращении юридического лица путем реорганизации в форме слияния, правопреемником указано МТУ Ространснадзора по ПФО (л.д. 115-116 т. 1).

Приказом МТУ Ространснадзора по ПФО от [дата] [номер]-шр введено в действие с [дата] штатное расписание указанного органа (л.д. 142 т. 1), согласно которому, территориальном управлении созданы 13 единиц должностей, отнесенных к категории

руководители, в том числе: начальник управления, помощник начальника управления, заместители начальника управления (п.д. 143-161 т. 1).

Полагая свое увольнение незаконным, ФИО1 обратился с настоящим иском в суд.

Рассматривая исковые требования, а также заявление истца о восстановлении срока на обращение в суд по спору об увольнении, руководствуюсь положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, данными в постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предприятия, которые отнесены к микропредприятиям", установив факт пропуска истцом месячного срока на обращение в суд с иском о признании увольнения незаконным, признав причины пропуска данного срока уважительными, суд первой инстанции пришел к выводу о восстановлении пропущенного процессуального срока обращения в суд.

Соглашаясь с выводами суда первой инстанции о восстановлении пропущенного процессуального срока на обращение в суд и отклоняя доводы апелляционной жалобы в данной части, судебная коллегия указывает следующее.

Отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации (далее также - гражданский служащий), регулируются Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" (далее также - Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ).

Согласно пунктам 1, 2 части 1 статьи 70 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ индивидуальные служебные споры рассматриваются органами по рассмотрению индивидуальных служебных споров - комиссией государственного органа по служебным спорам, судом.

Частью 17 статьи 70 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79 установлено, что сроки обращения в суд за рассмотрением служебного спора и порядок освобождения гражданских служащих от судебных расходов, порядок вынесения решений по служебным спорам, связанным с освобождением от замещаемой должности гражданской службы и увольнением с гражданской службы, переводом на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, порядок удовлетворения денежных требований гражданских служащих, исполнения решений о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы и ограничения обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов по рассмотрению служебных споров, определяются в порядке, установленном трудовым законодательством применительно к рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

Статьей 73 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ определено, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной данным Федеральным законом.

Следовательно, статьей 73 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ предусмотрено subsidiarное применение норм трудового законодательства к отношениям, связанным с государственной гражданской службой (преамбула Обзора судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими, утвержденного Президиумом

Верховного Суда Российской Федерации 22 июня 2016 г.).

Исходя из общепризнанных принципов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, и обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1, 2 и 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В абзаце пятом пункта 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Разъяснения по вопросам пропуска работником срока на обращение в суд содержатся в пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 года N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" (далее также - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15) и являются актуальными для всех субъектов трудовых отношений.

Как следует из пункта 16 Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15, судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин (часть четвертая статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации). В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Из норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда

Российской Федерации по их применению следует, что работникам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведенный в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Как следует из материалов дела, ФИО1 был уволен [дата] и в этот же день получил трудовую книжку. Исковое заявление направлено в суд [дата] (л.д. 23 т. 1), то есть с пропуском установленного законом месячного срока по спору об увольнении.

Приходя к выводу о восстановлении пропущенного процессуального срока на обращение в суд, учитывая доводы истца ФИО1, суд первой инстанции указал на уважительность причин пропуска срока, исходя из стрессового состояния истца после увольнения, юридическую неграмотность в части способов и процедур защиты своих прав, а также необходимость ухода за престарелой матерью, являющейся инвалидом.

Соглашаясь с выводами суда, судебная коллегия также отмечает, что истец является экономически и юридически слабой стороной в служебных отношениях с ответчиками, заблуждался относительно добросовестности действий представителя нанимателя, который произвел его увольнение по пункту 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" с соблюдением всех формальных процедур, но скрыл от него истинные причины увольнения, а именно не ознакомил данного конкретного служащего со всей документацией связанной с реорганизацией организации (приказами Минтранса РФ, Ространснадзора), а также не ознакомил с протоколом заседания рабочей группы по проведению оптимизации структуры и численности ТО Ространснадзора и созданию МТУ Ространснадзора по окружному типу от [дата], которой не был указан в качестве документа-основания увольнения в приказе об увольнении истца, а был представлен ответчиками только в ходе судебного разбирательства, что лишало истца, с учетом его доводов об отсутствии правовых знаний связанных с защитой трудовых прав, своевременно обратиться в суд с обоснованными требованиями о восстановлении на работе.

Таким образом, вопреки доводов апелляционной жалобы, с учетом совокупности указанных обстоятельств судом первой инстанции обоснованно признаны уважительными причины пропуска истцом предусмотренного статьей 392 ТК РФ месячного срока для обращения в суд, с чем судебная коллегия соглашается, оснований для иной оценки не имеется.

Разрешая спор по существу, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 4, 31, 33, 37 Федерального закона от 27.07.2004 N 79 "О государственной гражданской службе в Российской Федерации", исходил из того, что в период проведения мероприятий по сокращению должностей гражданской службы в процессе реорганизации территориальных органов Ространснадзора, ФИО1 были предложены не все вакантные должности государственной гражданской службы, соответствующие категории и группе замещаемой им должности, увольнение осуществлено до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, то есть с нарушением порядка увольнения.

Учитывая незаконность прекращения служебного контракта, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 75, 139, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о восстановлении истца в прежней должности во вновь созданном в результате реорганизации МТУ Ространснадзора по ПФО с [дата], взыскании с ответчика в пользу истца заработной платы за время вынужденного прогула в размере 967 711 рублей 80 копеек.

Установив нарушение трудовых прав истца, суд первой инстанции, руководствуясь

положениями статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации, взыскал с ответчика МТУ Ространснадзора по ПФО в пользу истца компенсацию морального вреда, определив ее размер в сумме 20 000 рублей.

Кроме того, руководствуясь положениями статьи 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции обратил к немедленному исполнению решение в части восстановления ФИО1 на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с [дата] по [дата] в сумме 432 543 рубля 75 копеек.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции, поскольку они исчерпывающе мотивированы, основаны на обстоятельствах, установленных по результатам надлежащей правовой оценки представленных доказательств, произведенной в соответствии с требованиями статьи 67 ГПК РФ, и не противоречат нормам закона, регулирующим спорные правоотношения. Нарушения распределения бремени доказывания судом допущено не было.

Оценивая выводы суда первой инстанции о нарушении порядка увольнения и доводы апелляционной жалобы в данной части, судебная коллегия приходит к следующему.

Согласно части 1 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ при сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа государственно-служебные отношения с гражданским служащим продолжаются в случае предоставления гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе или должность гражданской службы в упраздняемом государственном органе, с его письменного согласия иной должности гражданской службы в том же государственном органе или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, либо в другом государственном органе с учетом: 1) уровня его квалификации, специальности, направления подготовки, продолжительности стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки; 2) уровня его профессионального образования, продолжительности стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки при условии получения им дополнительного профессионального образования, соответствующего области и виду профессиональной служебной деятельности по предоставляемой должности гражданской службы.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением должностей гражданской службы или упразднением государственного органа гражданский служащий, замещающий сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе или должность гражданской службы в упраздняемом государственном органе, предупреждается представителем нанимателя персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (часть 2 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ).

Преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставляется гражданскому служащему, который имеет более высокую квалификацию, специальность, направление подготовки, соответствующие области и виду его профессиональной служебной деятельности, большую продолжительность стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности (часть 4 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ).

В соответствии с частью 5 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ представитель нанимателя государственного органа, в котором сокращаются должности гражданской службы, или государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, обязан в течение двух месяцев со дня предупреждения гражданского служащего об увольнении предложить гражданскому служащему, замещающему сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе или должность гражданской службы в упраздняемом

государственном органе, все имеющиеся соответственно в том же государственном органе или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, вакантные должности гражданской службы с учетом категории и группы замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы, уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, а в случае отсутствия таких должностей в указанных государственных органах может предложить вакантные должности гражданской службы в иных государственных органах в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Частью 6 статьи 31 этого же федерального закона предусмотрено, что в случае отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы, в том числе в другом государственном органе, при сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы. В этом случае служебный контракт прекращается при сокращении должностей государственной гражданской службы в соответствии с пунктом 8.2 части 1 статьи 37 данного федерального закона и при упразднении государственного органа в соответствии с пунктом 8.3 части 1 статьи 37 этого же закона.

Из системного толкования части 1 и части 5 статьи 31 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" следует, что представитель нанимателя обязан предлагать гражданскому служащему в случае сокращения замещаемой им должности гражданской службы все имеющиеся в государственном органе вакантные должности в рамках той категории и группы, в которую включалась замещаемая им должность, с учетом уровня его квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности, направлению подготовки (пункт 11 Обзора судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 22 июня 2016 г.).

Освобождение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнение его с гражданской службы в связи с сокращением должности гражданской службы или упразднением государственного органа допускается только в случае отказа гражданского служащего от предложенной ему для замещения иной должности государственной гражданской службы, в том числе в другом государственном органе.

Следовательно, обязанность представителя нанимателя государственного органа по предложению всех имеющихся вакантных должностей гражданскому служащему при увольнении с гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы или упразднением государственного органа императивно установлена частью 5 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ.

Данная обязанность не предполагает наличие у представителя нанимателя права выбора, кому из гражданских служащих, замещающих сокращаемые должности гражданской службы или должности гражданской службы в упраздняемом государственном органе, предложить имеющиеся вакантные должности. Представитель нанимателя государственного органа, в котором сокращаются должности гражданской службы, или государственного органа, которому переданы функции упраздненного государственного органа, обязан предлагать всем гражданским служащим, замещающим сокращаемые должности гражданской службы или должности гражданской службы в упраздняемом государственном органе все имеющиеся вакантные должности с учетом категории и группы замещаемых гражданскими служащими должностей гражданской службы, уровня их квалификации, профессионального образования, стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки. В противном случае будет нарушен один из принципов государственной гражданской службы, предусматривающий равный доступ граждан к государственной гражданской службе и равные условия ее

прохождения (часть 3 статьи 4 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ). Если на одну вакантную должность гражданской службы претендуют несколько гражданских служащих, представитель нанимателя в этом случае с учетом положений части 4 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (о преимущественном праве на замещение должности гражданской службы) обязан решить вопрос о том, кого из них перевести на эту должность.

Согласно правовой позиции, изложенной в Определении Верховного Суда РФ от 14 сентября 2020 г. N 53-КГ20-4-К8, установленная трудовым законодательством обязанность работодателя предлагать работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу не предполагает право работодателя на выбор работника, которому следует предложить вакантную должность. Работодатель обязан предлагать все имеющиеся вакантные должности всем сокращаемым работникам, в противном случае нарушается один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений - принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный в статье 2 Трудового кодекса РФ, и запрет на дискриминацию в сфере труда.

Таким образом, представитель нанимателя государственного органа вправе расторгнуть служебный контракт с гражданским служащим, замещающим сокращаемую должность гражданской службы в государственном органе, на основании пункта 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (в случае сокращения должностей гражданской службы в государственном органе) при условии исполнения им обязанности по предложению этому гражданскому служащему всех имеющихся в том же государственном органе или в государственном органе, которому переданы функции упраздненного государственного органа, вакантных должностей с учетом квалификационных требований к предоставляемой для замещения должности, предусмотренных частью 5 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ. Неисполнение представителем нанимателя такой обязанности в случае спора о законности увольнения гражданского служащего с гражданской службы по названным основаниям влечет признание судом увольнения незаконным.

Приведенное правовое регулирование государственно-служебных отношений с гражданским служащим при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе или при упразднении государственного органа направлено на обеспечение реализации права граждан на равный доступ к государственной гражданской службе, создание эффективно действующего государственного аппарата и обеспечение поддержания высокого уровня отправления государственной гражданской службы.

Материалами дела подтверждается, что в МТУ Ространснадзора по ПФО созданы 13 единиц должностей, отнесенных к категории руководители, в том числе: начальник управления, помощник начальника управления, заместители начальника управления (л.д. 143 т. 1).

Данные должности, соответствующие квалификации, специальности, направлению подготовки, профессиональной служебной деятельности истцу предложены не были, в частности истцу не была предложена должность заместителя начальника территориального управления, курирующего деятельность отделов госжелдорнадзора (которая предложена ФИО10).

Согласно выписки из протокола заседания рабочей группы по проведению оптимизации структуры и численности ТО Ространснадзора и созданию МТУ Ространснадзора по окружному типу от [дата] от [дата] был рассмотрен вопрос об определении наличия преимущественного права для предложения должности заместителя начальника МТУ Ространснадзора по ПФО ([адрес]), курирующего деятельность отделов госжелдорнадзора ФИО1 и ФИО10

При рассмотрении указанного вопроса, установлено, что ФИО1 замещает должность <данные изъяты>, ФИО10 замещает должность заместителя начальника управления - главный государственный инспектор госжелдорнадзора.

Как следует из представленной информации, у ФИО1 и ФИО10 уровень образования, квалификация и специальность соответствуют области и виду профессиональной служебной деятельности (направление госжелдорнадзора); продолжительность стажа государственной гражданской службы и стажа работы по специальности одинаковая; ФИО1 и ФИО10 имеют неснятые дисциплинарные взыскания.

Из решения заседания рабочей группы от [дата] следует, что при проведении анализа уровня квалификации, специальности и продолжительности стажа государственной гражданской службы ФИО1 и ФИО10 членами рабочей группы не выявлен кандидат, обладающий преимущественным правом на замещение должности гражданской службы. При проведении сравнительного анализа эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности ФИО1 и ФИО10 руководителем рабочей группы по ПФО вынесено на голосование следующее предложение: должность заместителя начальника управления, курирующего деятельность отделов госжелдорнадзора, предложить ФИО10. В случае, если ФИО10 при вручении уведомления с предложением должности заместителя начальника управления, курирующего деятельность отделов госжелдорнадзора, выразит несогласие и от нее откажется, предложить вышеуказанную должность ФИО1, за указанное предложение члены рабочей группы проголосовали единогласно (л.д. 126-130 т. 1).

Таким образом, содержание указанного протокола подтверждает, что должность заместителя начальника управления, курирующего деятельность отделов госжелдорнадзора, истцу не предлагалась, так как данная должность была предложена ФИО10 и получено его согласие на замещение должности. В силу чего представителем нанимателя нарушен порядок увольнения, установленный частью 3 статьи 4, частью 5 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ, а требования части 4 статьи 31 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ выполнены представителем нанимателя без предложения вакантной должности истцу и без ознакомления последнего с протоколом заседания рабочей группы до его увольнения.

Доводы апелляционной жалобы о том, что Ространснадзором выполнено требование по рассмотрению вопроса об определении наличия преимущественного права для предложения должности гражданской службы заместителя начальника МТУ Ространснадзора по ПФО, подлежат отклонению, поскольку ответчиком не выполнена обязанность по предложению истцу указанной должности.

Судебная коллегия также отмечает, что из выписки из протокола заседания рабочей группы от 18 августа 2022 года не усматривается, что рабочей группой учитывалась вся информация об уровне квалификации ФИО1, с учетом того, что истец замещал должность начальника управления, имеет класный чин государственной гражданской службы - государственный советник Российской Федерации 1 класса (л.д. 184 т. 1), а также различные награды в данной сфере служебной деятельности (л.д. 20-22 т. 2).

Кроме того, из приказа об увольнении не следует, что протокол заседания рабочей группы являлся основанием для увольнения истца, что также свидетельствует о нарушении порядка увольнения.

Доводы апелляционной жалобы ответчика о том, что у представителя нанимателя не имелось возможности предложить вакансию заместителя начальника МТУ Ространснадзора по ПФО, в связи с тем, что на момент увольнения ФИО1 кандидатура другого сотрудника ФИО10 находилась на согласовании, отклоняются судебной коллегией как не влияющие на существо принятого решения.

Более того, ответчиком нарушен двухмесячный срок увольнения истца со дня

уведомления о предстоящем сокращении штата.

В соответствии с частью 2 статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации течение сроков, с которыми указанный Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

В силу части 3 данной статьи если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Как следует из материалов дела, ФИО1 ознакомлен с уведомлением о предстоящем сокращении занимаемой им должности [дата], в связи с чем мог быть уволен не ранее чем через 2 месяца, то есть [дата] (понедельник), когда увольнение истца осуществлено [дата] (пятница).

В связи с изложенным выводы суда первой инстанции о несоблюдении работодателем порядка увольнения на основании пункта 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (сокращение должности гражданской службы в государственном органе) и об удовлетворении исковых требований ФИО1 о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении в прежней должности признаются судебной коллегией законными и обоснованными.

Ссылка ответчиков на заявление ФИО1 от [дата] об увольнении, в соответствии с которым он был уволен [дата], отклоняется судебной коллегией, поскольку в данном заявлении ФИО1 просил уволить его не по собственной инициативе, а по основанию предусмотренному пунктом 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ, то есть с учетом двухмесячного срока со дня предупреждения об увольнении ([дата]).

В соответствии с частью 7 статьи 37 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ представитель нанимателя с письменного согласия гражданского служащего вправе расторгнуть с ним служебный контракт до истечения срока, указанного в части 2 настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере сохраняемого денежного содержания, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Вместе с тем, из заявления истца и расчета при увольнении (л.д. 57, 85 т. 1) не следует, что стороны достигли соглашения об увольнении истца до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении с выплатой соответствующей дополнительной компенсации.

Расчет суда первой инстанции подлежащего взысканию с ответчика среднего заработка за время вынужденного прогула за период с [дата] (день, следующий за датой увольнения) по [дата] (дата принятия решения суда) в размере 967 711 рублей 80 копеек, сторонами не оспорен, проверен судебной коллегией, является арифметически верным и сомнений не вызывает.

Поскольку факт нарушения трудовых прав истца нашел свое подтверждение в ходе рассмотрения дела, суд первой инстанции правомерно на основании положений статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации удовлетворил требование истца о взыскании компенсации морального вреда, причиненного указанным нарушением, с учетом степени добросовестности, как работника, так и работодателя, конкретных обстоятельств настоящего дела, факт длительной работы в занимаемой должности, предыдущего отношения ФИО1 к работе и наличия поощрений и взыскания, негативных переживаний истца в связи с грубым нарушением его трудовых прав и необходимостью их защиты, требований разумности и справедливости, в размере 20 000 рублей.

Судебная коллегия соглашается с данным выводом суда и считает, что исходя из обстоятельств данного дела, учитывая объем причиненных работнику нравственных

страданий, степень вины работодателя, а также требований разумности и справедливости, размер компенсации морального вреда, подлежащего взысканию с ответчика в пользу истца судом первой инстанции правомерно определен в сумме 20 000 руб.

Ссылки в апелляционной жалобе на отсутствие доказательств причинения истцу морального вреда в связи с его увольнением, не свидетельствуют о незаконности судебного постановления и его отмену не влекут, поскольку факт нарушения трудовых прав истца был установлен судом, в связи с чем компенсация морального вреда в пользу истца взыскана правомерно.

Доводы апелляционной жалобы о том, что положения статьи 211 ГПК РФ не распространяются на решение суда в части взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, основаны на неверном толковании норм процессуального права, поскольку положения абзаца 3 статьи 211 ГПК РФ предоставляют суду право обратиться к немедленному исполнению в части взыскания заработной платы за три месяца, которая не выплачена работнику в связи с незаконным увольнением.

В целом доводы, изложенные в апелляционной жалобе, правовых оснований к отмене решения суда не содержат, сводятся к несогласию с выводами суда первой инстанции и не содержат фактов, которые не были бы проверены и не учтены при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта по существу, влияли на обоснованность и законность судебного решения, либо опровергали выводы суда первой инстанции, в связи с чем, признаются судом апелляционной инстанции несостоятельными и отклоняются.

Нарушений норм материального или норм процессуального права судом не допущено.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Ленинского районного суда г. Нижнего Новгорода от 24 апреля 2023 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Федеральной службы по надзору в сфере транспорта Российской Федерации - без удовлетворения.

Апелляционное определение судебной коллегии вступает в законную силу со дня его принятия.

Мотивированное апелляционное определение составлено 13 июля 2023 года.
