|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты дела** | **Суть дела** | **В чью пользу** |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 мая 2023 г. по делу N 8Г-7017/2023[88-8574/2023] | **О взыскании оплаты труда за привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни.**  Судами установлено и из материалов дела следует, что работник с 10 сентября 2020 года работает в ООО "Сургутское ремонтно-строительное управление"" в должности заведующей хозяйством. Согласно разделу 5 трудового договора от 10 сентября 2020 года Бесхмельной Г.В. **установлены пятидневная 36-часовая рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье**, продолжительность рабочего времени с понедельника по четверг с 8:00 до 17:00 (перерыв на обед с 12:00 до 13:00), в пятницу с 8:00 до 12:00; суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.  … в период с марта 2021 года по март 2022 года ООО "Сургутское РСУ" регулярно **привлекало работника к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни, не отражая соответствующее время работы в табелях учета рабочего времени и не оплачивая их в соответствии с трудовым законодательством**.  Отклоняя аналогичные доводы, суд апелляционной инстанции обоснованно указал на то, что **в связи с ненадлежащим ведением учета рабочего времени в отношении истца обязанность по доказыванию личной инициативы присутствия на работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени возлагается на работодателя**, которым данных доказательств в материалы дела не представлено.  Оснований не согласиться с указанными выводами судебная коллегия не находит. Поскольку в силу **закона обязанность ведения учета рабочего времени законом возлагается на работодателя**, бремя представления доказательств надлежащего учета рабочего времени лежит на работодателе, следовательно, осуществляя надлежащим образом учет рабочего времени работников, **работодатель своевременно должен располагать информацией о причинах нахождения работника на рабочем месте** за пределами рабочего времени, в выходные и праздничные дни с целью принятия дальнейших решений, в том числе и об оплате труда.  То обстоятельство, что распорядительные документы о работе в выходные и праздничные дни не издавались, не освобождает работодателя от оплаты такой работы. | В пользу работника |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 августа 2023 г. по делу N 8Г-16228/2023[88-16974/2023] | **Работник не смог доказать сверхурочную работу**  При этом, **представителем ООО "ДСК Магадан"** представлены:   * табели учета рабочего времени, составленные по унифицированной форме Т-13, **подписанные директором** ООО "ДСК Магадан"; * приказ директора ООО "ДСК Магадан", из которого следует, что **обязанность по ведению табеля учета рабочего времени по форме Т-13 в электронной системе "1С: Предприятие" возложена на отдел кадров**, после окончания учетного периода табель учета рабочего времени из электронной системы "1С:Предприятие" переводится на бумажный носитель и подписывается одним из работников отдела кадров и директором; * **должностные инструкции** заместителя директора по строительству, руководителя проекта, старшего механика по ремонту СДМ и транспорта;   Установлено, что продолжительность и режим рабочего времени работника соответствовали условиям трудового договора, **что отражено в представленных работодателем табелях учета рабочего времени,** которые не содержат сведения о работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни.  **Доказательств того, что работодатель возлагал на работника обязанность работать за пределами продолжительности рабочего времени,** установленной трудовым договором, получения от работника письменного согласия на привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни, достижения с работодателем соглашения о том, что работнику поручено выполнение работы сверхурочно, в выходные и праздничные дни, **не имеется.**  **Работодателем приказы о привлечении к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни не издавались. У работодателя не имелось необходимости в работе мастера строительных и монтажных работ сверхурочно.**  При этом, оценив представленные работником табели учета рабочего времени за апрель 2021 г, июнь 2021 г, июль 2021 г, август 2021 г, сентябрь 2021 г, октябрь 2021 г, ноябрь 2021 г, **суд первой инстанции пришел к выводу о том, что они не могут быть приняты в качестве надлежащего доказательства** привлечения работника к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни, **поскольку они составлены и заверены лицами, не уполномоченными работодателем на ведение учета рабочего времени, доказательств того, что данные табели направлялись работодателю в установленном порядке для начисления заработной платы не имеется.**  **Должностными инструкциями** на заместителя директора по строительству Е.С, руководителя проекта Г.П, старшего механика по ремонту СДМ и транспорта О.Р. **не возложены обязанности по составлению табелей учета рабочего времени** и не предусмотрено право принятия решений о привлечении работников к сверхурочной работе и к работе в выходные и праздничные дни. | В пользу работодателя. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02 мая 2023 г. по делу N 8Г-5323/2023[88-6966/2023] | **О признании трудовых отношений.**  Разрешая спор, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 11, 15, 16, 21, 22, 56, 61, 67, 121, 135, 139, 321, 142, 237 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что характер возникших между сторонами правоотношений на протяжении всего периода деятельности работник в Обществе свидетельствует о возникновении фактически в период с 25 мая 2019года по 28 апреля 2021 года между сторонами трудовых отношений, поскольку на протяжении всего периода **работник лично выполнял одну и ту же работу на различных объектах по оговоренному функционалу в должности "вышкомонтажник-сварщик",** т.е.:   * выполнял определенную, заранее обусловленную трудовую функцию в интересах, под контролем и управлением работодателя; * одна и та же функция выполнялась истцом на протяжении длительного периода времени, фактически имея рабочее время на условиях ненормированного рабочего дня с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка ответчика при обеспечении работодателем условий труда; * данная работа выполнялась в интересах ответчика; * при этом ему был важен сам процесс труда, а не оказанная им услуга; * допуск его к работе был осуществлён представителем работодателя, контроль за процессом его труда также осуществлялся ответчиком.   К указанному выводу суд первой инстанции пришел, проанализировав вышеприведенные доказательства, а также содержание должностной инструкции вышкомонтажника 6-го разряда, поименованного штатным расписанием Общества, из которой прослеживаются аналогичные обязанности специалиста по данной должности.  При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам, необходимо иметь в виду, что, **если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным.** В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель (пункт 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 года N 15).  Суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, <…> а **неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений**. | В пользу работника (направлено на новое рассмотрение) |
| Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 30 августа 2019 г. N 13АП-20068/19 | **Сокращение на 1 час рабочего времени в отпуске по уходу за ребенком неправомерно для сохранения права на пособие**  Как следует из материалов дела, Фондом в отношении ООО "ЛСР. Строительство-Северо-Запад" проведена камеральная проверка правильности расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством за период с 01.04.2018 по 30.09.2018, по результатам которой 02.11.2018 составлен Акт N 3082.  в ходе проверки установлено: на основании приказов Общества работникам заявителя Милославскому Д.О., Булатову Б.К., Мамаеву С.З., Нуракаеву Э.М. **были предоставлены отпуска по уходу за детьми и установлены режимы неполного рабочего времени:**  - Милославскому Д.О. - сменная работа, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику 3/3 в 2 смены по 10 часов (с 08.00 до 19.00 с двумя перерывами по полчаса; с 20.00 до 07.00 с двумя перерывами по полчаса);  - Булатову Б.К - сменная работа, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику 3/3 в 2 смены по 10 часов (с 08.00 до 19.00 с двумя перерывами по полчаса; с 20.00 до 07.00 с двумя перерывами по полчаса);  - Мамаеву С.З. - скользящий график по 10 часов в одну смену с предоставлением выходных дней 3 через 3 (с 08.00 до 19.00 с двумя перерывами по полчаса);  - Нуракаеву Э.М. - сменный график по 10 часов в две смены с предоставлением выходных дней 3 через 3 (с 08.00 до 19.00 с двумя перерывами по полчаса; с 20.00 до 07.00 с двумя перерывами по полчаса).  **На основании представленных Обществом табелей учета рабочего времени Фондом установлено, что:**  - общая продолжительность рабочего времени Милославского Д.О. за период с 17.05.2018 по 30.09.2018 **составила 663,2 часа при норме 656 часов;**  - общая продолжительность рабочего времени Булатова Б.К. за период с 10.07.2018 по 30.09.2018 **составила 420 часов при норме 352 часа;**  - общая продолжительность рабочего времени Маманва С.З. за период с 19.08.2018 по 30.09.2018 **составила 328,5 часов при норме 240 часов;**  - общая продолжительность рабочего времени Нуракаева Э.М.за период с 15.08.2018 по 31.08.2018 **составила 341,1 часа при норме 264 часа.**  Таким образом, как обоснованно указал суд первой инстанции, из представленных Общество документов следует, что, работники не работали в режиме неполного рабочего времени, более того, трое из них работали в условиях превышения допустимой продолжительности ежедневной работы.  Кроме того, **сокращение рабочего времени на 1 час за смену не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка.**  В рассматриваемой ситуации, при которой работники Общества **менее одного часа за смену осуществляют уход за ребенком и ничего не теряют в заработке, ежемесячное пособие по уходу за ребенком** уже не является компенсацией утраченного заработка, а **приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника.**  Как следует из толкования положений статьи 11.1 Закона N 255-ФЗ, **целью выплаты ежемесячного пособия является компенсация упущенного работником заработка, связанного с необходимостью ухода за ребенком.**  При этом применение в отношении застрахованных лиц установленного заявителем режима сокращенного рабочего времени в условиях, когда фактический уход за детьми осуществляли иные члены семьи, не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. Соответственно, выплаченные Обществом пособия, фактически представляющие собой дополнительное материальное обеспечение работников, не подлежали возмещению за счет средств фонда. Аналогичный правовой подход сформулирован в Определении Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 18.07.2017 N 307-КГ17-1728 по делу N А13-2070/2016. | В пользу регионального отделения Фонда социального страхования РФ |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20 апреля 2023 г. по делу N 8Г-3740/2023[88-5701/2023] | **О признании увольнения незаконным в связи с истечение срока его действия.**  заключен трудовой договор, по условиям которого истец принят на работу электромонтажником 5 разряда в структурное подразделение: участок Харампуровское месторождение. **Трудовой договор является срочным, заключен на период выполнения работодателем строительно-монтажных работ** в обособленном подразделении: участок Харампуровское месторождение, **в соответствии с Планом производства работ, подписанным генеральным директором (пункт 1.2 трудового договора).**  Приказом генерального директора ООО "Промстроймонтаж" "данные изъяты" N ОД-04-32 от 1 февраля 2022 г. "**Об окончании электромонтажных работ на Харампуровском месторождении" принято решение закончить электромонтажные работы на объекте "Харампуровское месторождение" 28 февраля 2022 г.** Отделу кадров произвести процедуру увольнения работников занятых на выполнении электромонтажных работ на Харампуровском месторождении, осуществляющих трудовую функцию по срочным трудовым договорам на означенных объектах в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.  Работник уведомлен о том, что трудовой договор N 1954 от 28 июля 2020 г. расторгается 21 февраля 2022 г. в связи с истечением срока действия договора.  21 февраля 2022 г. Васильев С.К. уволен с работы по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора.  **суд первой инстанции**, руководствуясь положениями статей 1, 2, 22, 59, 77, 79, 99, 144, 149, 152, 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также разъяснениями, данными в пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", **исходил из недоказанности того факта, что на момент увольнения истца (21 февраля 2022 г.) ответчик закончил выполнение строительно-монтажных работ** на участке Харампуровское месторождение согласно Плану производства работ, подписанному генеральным директором ООО "Промстроймонтаж", в связи с чем пришел к выводу **о признании незаконным приказа N 277у-22 от 21 февраля 2022 г, восстановлении истца на работе с 22 февраля 2022 г.**  **Отклоняя доводы кассационной жалобы представителя ответчика об отсутствии оснований для восстановления истца на работе,** законности его увольнения, суд апелляционной инстанции, принимая во внимание правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенные в постановлении от 19 мая 2020 г. N 25-П, обоснованно указал, **что ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности**   * **сам по себе не предопределяет срочного характера работы,** подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, * **не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок**, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.   Учитывая, что основным видом деятельности ООО "Промстроймонтаж" является строительные специализированные работы, представитель ответчика в судебном заседании не отрицал, что для выполнения данных работ обществом заключаются срочные трудовые договоры на каждый объект, суд правомерно пришел к выводу, что доказательств необходимости заключения с работником срочного трудового договора при продолжении осуществления работодателем уставной деятельности ответчиком в материалы дела не представлено. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10 октября 2022 г. по делу N 8Г-15962/2022[88-16363/2022] | **Об установлении сокращённого рабочего времени для женщин в обособленном подразделении, находящемся в сельской местности.**  Как установлено судом первой инстанции и подтверждается материалами дела, ФИО1 **принята на работу в Калининградский филиал ООО "КВАРЦ Групп" в Отдел охраны труда и промышленной безопасности** Управления на должность начальника отдела на основании трудового договора от 30.06.2017 N 35. Место работы указано - г. Калининград. Работнику были установлены 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.  Судом установлено, что **рабочее место** (на объекте "Строительство Прегольской ТЭС в г. Калининграде) **истца находилось в модульном здании АБК Калининградского филиала** с организованными стационарными рабочими местами на территории Прегольской ТЭС, входящей в состав ООО "Калининградская генерация", на земельном участке с кадастровым номером 39:03:091003:317.  Постановлением администрации Гурьевского городского округа от 18.08.2016 N 4712 присвоен **адрес объекту** капитального строительства "Строительство Прегольской ТЭС в г. Калининграде электрической мощностью 4х110 МВт" - Калининградская область, Гурьевский район, **пос. Луговое,** ул.Энергетическая д.1.  суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 164, 252, 263.1 ТК РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", разъяснениями письма Государственного Комитета РСФСР по экономике от 12.12.1990 N 19-117, Положением о порядке решения вопросов административно-территориального устройства РСФСР, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 17.08.1982г. "О порядке решения вопросов административно-территориального устройства РСФСР", Общероссийским классификатором объектов административно-территориального деления (ОКАТО), нормами Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", статьей 1 Закона Калининградской области от 29.05.2013 N 229 "Об объединении поселений, входящих в состав Гурьевского муниципального района, и организации местного самоуправления на объединенной территории", оценив представленные в материалы дела доказательства по правилам статьи 56 ГПК РФ, в том числе ответ администрации Гурьевского муниципального округа от 03.02.2022 относительно возможности отнесения спорного земельного участка к сельской местности, **пришел к выводу, что рабочее место истца, расположенное в пос.Луговое Гурьевского района Калининградской области, ул.Энергетическая д.1, относится к сельскому населенному пункту, в связи с чем на истца распространяются гарантии, предусмотренные для женщин, работающих в сельской местности, независимо от места их проживания.** | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25 августа 2022 г. по делу N 8Г-15504/2022[88-15773/2022] | **Оплата недоработки по вине работодателя.**  что 13 марта 2020 г. между истцом и ответчиком ООО "СтройПроектСервис" был заключен трудовой договор, истец был трудоустроен электрогазосварщиком (пункт 1.1). Работа осуществлялась вахтовым методом в условиях Крайнего Севера (пункты 1.2, 1.3). Введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью 1 год (пункт 6.4).  С начала работы до конца года, то есть до конца учетного периода**, ответчик должен был обеспечить истца работой на 1619 часов (по норме рабочего времени, установленной Правительством Российской Федерации)** и оплатить ее согласно установленной системе оплаты труда. Вместе с тем **ответчик смог обеспечить истца работой только на 1024 часов, что подтверждается табелями учета рабочего времени**.  То есть ответчиком в график работ была заложена недоработка. **Таким образом, ответчик должен был оплатить истцу недоработку в количестве 595 часов, которую заложил в график работы, из расчета среднего заработка.** Однако оплата по указанному основанию не производилась. **О том, что оплата недоработки не производилась, свидетельствуют расчетные листы.**  Между тем, как следует из представленных работодателем табелей рабочего времени, **в период вахты режим рабочего времени работника составлял 8 часов, вместо 11 часов,** предусмотренных Положением о вахтовом методе организации работ ООО "СтройПроектСервис", при этом, как следует из материалов гражданского дела, **согласия на перевод на неполное рабочее время он не давал.** | В пользу работника (направлено на новое рассмотрение) |
| Кассационное постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08 июня 2023 г. по делу N 7У-3484/2023[77-2414/2023] | **За обеспечение требований охраны труда ответственность, в том числе уголовную несет руководитель организации.**  Директор признан виновным и осужден за нарушение правил безопасности при ведении строительных работ, повлекшие по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека.  **Уставом** ООО "данные изъяты", согласно которого **директор осуществляет текущее руководство хозяйственной деятельностью Общества**, руководит исполнительным персоналом Общества; актом о несчастном случае на производстве, а также иными письменными доказательствами, на которые суд сослался в приговоре.  Материалами дела установлено, **что работник. являясь директором** ООО "данные изъяты", как руководитель предприятия, не обеспечил   * создал условия соответствующие требованиям охраны труда условия труда на рабочем месте, * производство инструктажа по охране труда, * обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, * не, обеспечивающие безопасное проведение строительных работ.   **Достоверно зная, что ФИО8 не имеет права управления самоходными машинами, допустил к управлению бетоносмесителем,** который в отсутствие достаточного обзора, сигнальщика, при движении совершил наезд на ФИО6, что привело к получению последним травмы.  Исходя из положений ст. 212, 225 ТК РФ, п. 7.2.1 СНиП 12-03-2001 "Безопасность труда в строительстве. часть 1.Общие требования" утвержденных Постановлением Госстроя РРФ от 23.07.2001 года N80, **обязанность по обеспечению безопасных условий охраны труда при проведении строительных работ на предприятии возлагаются на работодателя.**  **Поскольку ФИО6 при выполнении строительных работ находился в трудовых отношениях с ООО "данные изъяты", обязанности по охране труда на других лиц возложены не были, ответственность по ст.216 УК РФ несет руководитель предприятия**. Утверждения что субъектом преступления является иное лицо опровергнуты исследованными в судебном заседании материалами дела. | В пользу обвинения |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01 сентября 2020 г. по делу N 8Г-11739/2020[88-13993/2020] | **Работодатели обязаны соблюдать отраслевое соглашение**.  С учетом системного толкования указанных норм права, суды первой и апелляционной инстанций пришли **к обоснованному выводу о присоединении общества с ограниченной ответственностью "Завод крупнопанельного домостроения" к Отраслевому тарифному соглашению, поскольку общество осуществляет деятельность в строительстве,** основным видом деятельности, исходя из сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц, является производство изделий из бетона для использования в строительстве.  Рассматривая возражения ответчика относительно присоединения к Отраслевому тарифному соглашению, судами обоснованно указано, **что ответчик в порядке, предусмотренном частью 9 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации, не отказался от присоединения к данному соглашению,** как это предусмотрено в пункте 1.5. Утвержденное тарифное соглашение опубликовано в установленном статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации порядке. Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости 28 апреля 2017 года. В соответствии с пунктом 1.10 данный документ вступил в силу по истечении 30 дней со дня его регистрации Рострудом, т.е. с 28 мая 2017 года и действует три календарных года.  Исходя из изложенного, суды пришли к обоснованному выводу о том, что **права ответчика ни при утверждении Отраслевого соглашения, ни при его публикации не нарушены.** Имея информацию об утверждении соглашения, ответчик не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, следовательно, соглашение считается распространенным и на ответчика.  **Отсутствие у работодателя членства в Общероссийском межотраслевом объединении работодателей "Российский Союз строителей",** а также отсутствие на предприятии первичной профсоюзной организации Профессионального союза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации, вопреки ошибочному мнению заявителя, **юридического значения для применения к спорным правоотношениям Отраслевого тарифного соглашения не имеет.** Поскольку, в данном случае **определяющим является основной вид деятельности** предприятия и присоединение к соглашению, в том числе путем ненаправления мотивированного письменного отказа присоединиться к нему.  **Довод заявителя о том, что размер единовременной выплаты подлежит уменьшению на основании части 2 статьи 1083 Гражданского кодекса Российской Федерации** с учетом грубой неосторожности пострадавшего Бакулева С.А, наличия его вины в произошедшем несчастном случае на производстве, судебной коллегией **отклоняется**. В случае присоединения организации к Отраслевому тарифному соглашению и наступления необходимых условий, предусмотренных пунктом 7.2 Отраслевого тарифного соглашения (смерть работника вследствие несчастного случая на производстве) **работодатель предоставляет сверх установленной законодательством материальной помощи единовременную денежную компенсацию** в установленном соглашением размере 1 млн руб. семье погибшего (супруге (супругу), детям, родителям в равных долях). **Как обоснованно указано судами, возможность снижения возмещения Соглашением не предусмотрена**. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 15 августа 2023 г. по делу N 33-28332/2023 | **В период сокращения работодатель обязан предлагать все вакансии всем работникам.**  Приказом от 06.09.2019 N 445 "О внесении изменений в штатное расписание и проведении мероприятий по сокращению численности и штат ФГУП "ЦЭНКИ" в связи с проведением мероприятий по оптимизации численности и штата ФГУП "ЦЭНКИ" из штатного расписания исключены **ряд должностей, в том числе, должность заместителя директора по строительству в количестве одной ставки** с 15.11.2019. О чем работник был уведомлен, от предложенных должностей отказался и был уволен по сокращению численности.  Между тем, как следует из материалов дела, приказом от 08.10.2019 N9-шр работодателем утверждены и введены в действие изменения в штатное расписание, в соответствии с которыми с 08.10.2019 **в штатное расписание вводились новые должности, в том числе, должности начальника отдела, руководителя проекта в Отделе реализации строительства на космодроме "Восточный"** (т. 3 л.д. 192-194).  10.10.2019 данная должность уведомлением о вакантных должностях **была предложена руководителю проекта строительно-монтажного отдела Кондрахину Н.А,** чья должность также подлежала сокращению на основании приказа от 06.09.2019 N445 (т. 3 л.д. 186).  10.10.2019 Кондрахин Н.А. на основании его заявления и дополнительного соглашения переведен на должность начальника отдела в Отделе реализации строительства на космодроме "Восточный" (т. 3 л.д. 188-190).  Таким образом, должности начальника отдела, руководителя проекта в Отделе реализации строительства на космодроме "Восточный" в период проведения мероприятий по сокращению являлись вакантными, **однако Пятину Г.В. не предлагались.**  **Согласно должностной инструкции** руководителя проекта Отдел реализации строительства на космодроме "Восточный" **к работнику предъявляются требования о высшем профессиональном образовании, опыте работы на руководящих должностях не менее 3 лет.** Согласно Положению, об Отделе реализации строительства на космодроме "Восточный" **на должность начальника отдела назначается лицо, имеющее высшее профессиональное техническое образование и опыт работы на руководящих должностях в области строительства не менее 3 лет.**  Материалами дела, **в том числе анкетой Пятина Г.В, дипломом о высшем образовании, удостоверением, уведомлением, аттестатом, подтверждается, Пятин А.В. имеет высшее образование по специальности промышленное и гражданское строительство, продолжительный стаж работы по специальности, в том числе, на руководящих должностях, проходил курсы повышения квалификации, включен Национальный реестр специалистов в области строительства.**  Представителем ответчика в судебном заседании судебной коллегии не оспаривались обстоятельства того, что **Пятин Г.В. соответствовал квалификационным требованиям к должностям начальника отдела, руководителя проекта** в Отделе реализации строительства на космодроме "Восточный".  Как пояснил представитель ответчика, должность начальника отдела реализации строительства на космодроме "Восточный" не предлагалась истцу лишь по тому основанию, что на нее был переведен другой работник, Кондрахин Н.А.  Однако, **указанные причины не соответствуют ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку обязанность работодателя предлагать работнику все соответствующие требованиям закона вакантные должности не зависит от усмотрения работодателя.** | В пользу работника |