

ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 15 апреля 2025 г. N 88-9701/2025

I инстанция - Королева О.М.

УИД 77RS0023-02-2023-006744-65

II инстанция - Жолудева Т.В., Нестерова Е.Б., Пахмутова К.В. (докладчик)

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

председательствующего Матушкиной Н.В.,

судей Бибеевой С.Е., Байбакова М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А., Н. к обществу с ограниченной ответственностью "Авиакомпания "Скай Гейтс Эйрлайнс" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании командировочных расходов, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, и по иску К.В. к обществу с ограниченной ответственностью "Авиакомпания Э." о взыскании командировочных расходов, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда (номер дела, присвоенный судом первой инстанции 02-6162/2023)

по кассационным жалобам общества с ограниченной ответственностью "Авиакомпания "Скай Гейтс Эйрлайнс" и представителя Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А., К.В. - П. на решение Савеловского районного суда г. Москвы от 8 декабря 2023 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 декабря 2024 года,

Заслушав доклад судьи судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции Матушкиной Н.В., объяснения Б.В.Н., М.С.Г., К.А.В., поддержавших доводы своей жалобы представителей общества с ограниченной ответственностью "Авиакомпания "Скай Гейтс Эйрлайнс" Ж.М.АА., К.А.А., поддержавших доводы своей жалобы, прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Остарковой Т.А., полагавшей доводы жалобы общества с ограниченной ответственностью "Авиакомпания "Скай Гейтс Эйрлайнс" обоснованными,

судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А., Н., К.В. обратились в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "Авиакомпания "Скай Гейтс Эйрлайнс" (далее - ООО "Авиакомпания "Скай Гейтс Эйрлайнс") о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула; взыскании задолженности по суточным в иностранной валюте, выплачиваемым работникам при служебных командировках на территории иностранных государств в пользу Б.В.Н. в размере 611 102, 40 руб., Ш.- 593 128,8 руб., К.А.В. - 383 436,8 руб., И.И. - 347 489,6 руб., К.В. - 455 331,2 руб.; компенсации за задержку выплаты задолженности по суточным в иностранной валюте, выплачиваемым работникам при служебных командировках на территории иностранных государств в пользу Б.В.И. в размере 7 944, 33 руб., Ш. - 7 710,67 руб., К.А.В. - 4 984,68 руб., Н. - 4 517,36 руб., К.В. - 5 919,31 руб.; компенсации морального вреда в размере 400 000 руб. в пользу

каждого из истцов.

Исковые требования мотивированы тем, что они были незаконно уволены ответчиком по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации с занимаемых должностей: Б.В.П. II, III и К.В. с должностей командира воздушного судна В-747, М.С.Г., К.Л., Г.Ф., М.А.А. с должностей второго пилота воздушного судна В-747, Н. с должности пилота-инструктора воздушного судна. Кроме того, ответчиком им не были выплачены суточные в иностранной валюте, выплачиваемые работникам при служебных командировках на территорию иностранных государств. Полагая свои права нарушенными, они обратились в суд с вышеуказанными требованиями.

Определением суда от 05 сентября 2023 года был принят отказ истца К.В. от заявленных исковых требований о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Решением Савеловского районного суда г. Москвы от 8 декабря 2023 года, в редакции определения об исправлении арифметической ошибки от 22 января 2024 года, исковые требования удовлетворены частично.

Б.В.Н. восстановлен на работе в должности командира воздушного судна В-747 летного отряда В-747 Летной службы в ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс с 02 марта 2023 года.

С ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс в пользу Б.В.Н. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 412 455, 22 руб., в счет денежной компенсации морального вреда 50000 руб.

III. восстановлен на работе в должности командира воздушного судна В-747 летного отряда В-747 Летной службы в ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс с 02 марта 2023 года.

С ООО Авиакомпания Э. в пользу III. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 405958, 79 руб., в счет денежной компенсации морального вреда 50000 руб.

М.С.Н. восстановлен на работе в должности второго пилота воздушного судна В-747 летного отряда В-747 Летной службы в ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс с 02 марта 2023 года.

С ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс в пользу М.С.Н. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 376 049, 23 руб., в счет денежной компенсации морального вреда 50 000 руб.

К.А.В. восстановлен на работе в должности второго пилота воздушного судна В-747 летного отряда В-747 Летной службы в ООО Авиакомпания Э. с 02 марта 2023 года.

С ООО Авиакомпания Э. в пользу К.А.В. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 337 547, 28 руб., в счет денежной компенсации морального вреда 50 000 руб.

Г.Ф. восстановлен на работе в должности второго пилота воздушного судна В-747 летного отряда В-747 Летной службы в ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс с 02 марта 2023 года.

С ООО Авиакомпания Э. в пользу Г.Ф. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 353 014, 16 руб., в счет денежной компенсации

морального вреда 50 000 руб.

М.А.А. восстановлен на работе в должности второго пилота воздушного судна В-747 летного отряда В-747 Летной службы в ООО Авиакомпания Э. с 02 марта 2023 года.

С ООО Авиакомпания Э. в пользу М.А.А. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 368 892, 65 руб., в счет денежной компенсации морального вреда 50 000 руб.

И.И. восстановлен на работе в должности пилота-инструктора воздушного судна летного отряда В-747 Летной службы в ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс с 02 марта 2023 года.

С ООО Авиакомпания Э. в пользу И.И. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в размере 399 491, 11 руб., в счет денежной компенсации морального вреда 50 000 руб. в остальной части отказать.

В удовлетворении исковых требований К.В. к ООО Авиакомпания Э. о взыскании командировочных расходов, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 декабря 2024 года, принят отказ И.И. от исковых требований к ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс.

Решение Савеловского районного суда г. Москвы от 08 декабря 2023 года в редакции определения об исправлении арифметической ошибки от 22 января 2023 года в части исковых требований Н. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по суточным в иностранной валюте, компенсации морального вреда отменено.

Производство по гражданскому делу N 02-6162/2023 в части исковых требований И.И. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по суточным в иностранной валюте, компенсации морального вреда прекращено.

В остальной части решение Савеловского районного суда г. Москвы от 08 декабря 2023 года в редакции определения об исправлении арифметической ошибки от 22 января 2023 года оставлено без изменения.

В кассационной жалобе представитель ООО "Авиакомпания "Скай Гейтс Эйрлайнс" Ж.М.АБ. просит отменить решение и апелляционное определение в части удовлетворения требований Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А. о восстановлении на работе, взыскания с ООО "Авиакомпания "Э." зарплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на его незаконность.

Указывает, что трудовое законодательство не предусматривает обязанность работодателя предлагать работникам переобучение в случае сокращения штата. В соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ в рамках процедуры сокращения штата на работодателя возложена обязанность, предусмотренная ст. 180 ТК РФ, по предложению работнику другой имеющейся работы (вакантной должности). В период проведения организационно-штатных мероприятий вакантных должностей, на которые истцы могли бы быть переведены с их письменного согласия, в Авиакомпании не имелось, о чем работники были уведомлены лично под подпись (т. 1 л.д. 254-266).

Выводы суда первой инстанции и суда апелляционной инстанции об обязанности Авиакомпании переобучить истцов на другой тип самолета сделаны с нарушением положений требований ст. 196 ТК РФ и разъяснений, изложенных в пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", о том, что при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Материалами дела подтверждено, что ни трудовым договором, ни локальными актами ответчика обязанность направления сотрудников на переподготовку пилота на другой тип воздушного судна также не предусмотрена. Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные 05.08.21 (т. 2 л.д. 93-123) вопреки позиции суда первой инстанции и выводам суда апелляционной инстанции, обязанности работодателя по переобучению истцов на другой тип воздушного судна не содержат. При указанных обстоятельствах, судами нижестоящих инстанций сделан необоснованный вывод о нарушении условий трудовых договоров, что противоречит нормам действующего законодательства и материалам дела.

В кассационной жалобе Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А., К.В. выражают несогласие с судебными постановлениями в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по суточным в иностранной валюте, выплачиваемым работникам при служебных командировках на территории иностранных государств. Просит принять новое решение об удовлетворении требований в указанной части, полагая, что судами неправильно применены нормы права о пропуске срока обращения в суд с указанными исковыми требованиями. В обосновании своей позиции относительно взыскания задолженности по суточным в иностранной валюте, выплачиваемым работникам при служебных командировках на территории иностранных государств, истцы в суд представили справки о задолженности, датированные 23.12.2022, в которых ответчик фактически признает задолженность перед истцами по заработной плате, в том числе по выплатам выплачиваемым работникам при служебных командировках на территории иностранных государств, однако суд при принятии решения проигнорировал данные доказательства, которые явно свидетельствуют о том, что ответчик в этой части признал долг перед истцами.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь частью 5 статьей 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Согласно ст. 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 Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судами

первой и апелляционной инстанций были допущены нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Как установлено судами первой и апелляционной инстанций, истцы Б.В.П., Ш. работали у ответчика в летном отряде В-747 Летной службы должности командира воздушного судна В-747, М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А. должности второго пилота воздушного судна В-747, И.И. в должности пилота-инструктора воздушного судна на основании представленных трудовых договоров: Б.В.Н. - с 04 мая 2016 г., Ш. - с 09 марта 2017 г., М.С.Г. - с 12 апреля 2019 г., К.А.В. - с 04 октября 2017 г., Г.Ф. - с 04 августа 2020 г., М.А.А. - с 06 мая 2019 г., Н. - с 28 апреля 2020 г.

Согласно условиям трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, заключенных с истцами, работник имеет право проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном локальными нормативными актами, ТК РФ и иными федеральными законами. При этом в обязанности работодателя входит, в том числе, соблюдение условий трудового договора.

Указанное право работников и обязанность работодателя закреплены также и в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных ответчиком 05 августа 2021 г.

Приказом Росавиации N 165-П от 17 марта 2022 г. приостановлено действие сертификата эксплуатанта N 572 общества с ограниченной ответственностью "Авиакомпания Э." по заявлению эксплуатанта (л.д. 214 т. 1, 171-173 т. 4).

Приказом N 022-П от 14 марта 2022 года истцам был объявлен простой на период с 15 марта по 16 мая 2022 г. в связи с отсутствием основных средств производства.

Приказом N 16 от 29 июля 2022 г. с 01 августа 2022 г. в штатное расписание подразделение Летный отряд ИЛ-76 Летной службы были введены должности штурмана, бортинженера, бортрадиста, бортоператора.

На основании договора купли-продажи от 29 августа 2022 г. ответчиком было приобретено воздушное судно Ил-76ТД, права на которое были зарегистрированы согласно свидетельству о государственной регистрации прав от 22 сентября 2022 г. По состоянию на 29 сентября 2022 г. данное воздушное судно не эксплуатируется

Приказом N 18 от 01 сентября 2022 г. с 01 сентября 2022 г. в подразделение Летный отряд ИЛ-76 была введена должность командира воздушного судна ИЛ-76 и бортоператора, в отдел организации наземного обслуживания введены должности специалиста по организации наземного обслуживания.

Приказом от 15 декабря 2022 г. N 085-П "О проведении организационно-штатных мероприятий" в связи с введенными Европейским Союзом и США ограничительными мерами, включая ограничения на использование воздушного пространства, введением запрета на поставку запчастей и обслуживание воздушных судов иностранного производства, находящихся в пользовании российских авиакомпаний, повлекшими ограничения на осуществление воздушных перевозок, в связи с приостановлением действия сертификата эксплуатанта общества с ограниченной ответственностью Авиакомпания Э. (сертификат эксплуатанта 572), отсутствием в обозримом будущем возможности введения в эксплуатацию ООО Авиакомпания Г.С.А. Эйрлайнс воздушных судов марки Boeing, что повлекло невозможность сохранения действующей организационно-штатной структуры, с 02 марта 2023 г. из штатного расписания ответчика исключено структурное подразделение Летный отряд В-747 Летной службы и штатные единицы: пилота-инструктора -1, командира воздушного судна В-747-3, второго пилота воздушного судна В-747-5.

Вакантные должности истцам не предлагались, в связи с отсутствием таковых.

Приказами ответчика от 01 марта 2023 г. истцы были уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации 01 марта 2023 г., в связи с сокращением численности (штата) работников организации: Б.В.Н. приказом N 04-у, Ш. приказом N 08-у, М.С.Г. приказом N 09-у, К.А.В. приказом N 06-у, Г.Ф. приказом N 07-у, М.А.А. приказом N 05-у, И.И. приказом N 03-у.

Из представленных в материалы дела личных карточек работников следует, что в период с 08 августа по 30 сентября 2022 г. к ответчику в летный отряд ИЛ 76 были приняты Р. на должность командира воздушного судна ИЛ-76, М.И., З. на должности бортоператора, И.О.И. на должность бортрадиста, К.А.Б. на должность бортинженера Г.С.В. на должность штурмана.

Согласно штатному расписанию, действующему у ответчика по состоянию на 15 декабря 2022 г. в состав Летной службы входил летный отряд В-747, состоящий из 3-х штатных единиц командира воздушного судна В-747, 5-ти штатных единиц второго пилота воздушного судна В-747, 1-ой штатной единицы пилота инструктора ВС, всего 9 штатных единиц.

Согласно штатному расписанию, действующему у ответчика по состоянию на 02 марта 2023 г., в штате Летной службы отсутствует структурное подразделение летный отряд В-747, штат ответчика сократился на 9 штатных единиц.

Разрешая спор, суд первой инстанции руководствовался положениями статей 81, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями по их применению, содержащимся в пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Удовлетворяя исковые требования о восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что работодателем истцам не были предложены вакантные должности, не предоставлена возможность переобучения для выполнения своих обязанностей на другом типе самолета, в частности ИЛ-76, при этом, тот факт, что истцы были приняты на работу к ответчику для выполнения трудовых обязанностей на воздушном судне В-747, не исключал их право на переобучение на иной тип самолета, а как следствие возможность сохранения работы в авиакомпании на ином типе воздушного судна, для работы на котором ответчиком были приняты иные работники. На основании изложенного, суд первой инстанции пришел к выводу о незаконности увольнения.

Указав на незаконность увольнения истцов, суд первой инстанции в соответствии со ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации взыскал с ООО "Авиакомпания Э." в пользу Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А., И.И. средний заработок за период вынужденного прогула.

В соответствии с положениями ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, суд пришел к выводу о взыскании с ответчика в пользу истцов компенсации морального вреда в сумме 50000 руб. в пользу каждого из истцов.

Отказывая в удовлетворении требования истцов Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.Л., К.В. о взыскании задолженности по суточным в иностранной валюте, выплачиваемым работникам при служебных командировках на территории иностранных государств за период с 01 августа 2018 г. по 31 марта 2019 г., компенсации за задержку выплаты суточных, суд первой инстанции, согласившись с доводом ответчика, пришел к

выводу о пропуске истцами срока, предусмотренного ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, поскольку за взысканием данной задолженности истцы обратились в суд лишь 30 марта 2023 года, т.е. с существенным пропуском установленного законом годового срока, при этом о нарушенном праве истцам было известно не позднее месяца следующего за месяцем, за который данные выплаты подлежали начислению. Основания для признания уважительными причин пропуска срока, установленного ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, суд не усмотрел, учитывая отсутствие таковых.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно указав следующее.

В соответствии с н. 3.1 Правил внутреннего трудового распорядка ООО Авиакомпания Г.СА. Эйрлайнс работники авиакомпании имеет право, в том числе на профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Следовательно, ответчик реализовав данное право истцов имел возможность сохранить за работниками рабочие места организовав профессиональную переподготовку на воздушное судно ИЛ-76, между тем, данные действия ответчиком предприняты не были, что повлекло незаконное увольнение при формальном уведомлении работников об отсутствии вакантных должностей.

Также признаны несостоятельными доводы апелляционной жалобы истцов о применении судом первой инстанции закона, не подлежащего применению, поскольку основаны на неправильном, субъективном истолковании положений ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, являющейся специальной нормой права, вопросы исчисления сроков для обращения работников за защитой нарушенных трудовых прав.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу, что решение суда и апелляционное определение нельзя признать законными в части, в которой удовлетворены о восстановлении на работе истцов, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, поскольку в этой части они основаны на неправильном применении норм материального и процессуального права.

При вынесении судебных постановлений судами не было учтено следующее.

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

Согласно постановлению 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, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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 (статья 55, 5 "Статья 9 ГПК РФ. Язык гражданского судопроизводства (действующая редакция)" 9 - 6 "Статья 1 ГПК РФ. Законодательство о гражданском

судопроизводстве (действующая редакция)" 1, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Требования к постановлению суда апелляционной инстанции содержатся в ст. 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Оно, в частности, должно содержать обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии постановления, мотивы, по которым суд отклонил те или иные доказательства и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле (п. 5 ч. 2 статьи).

Указанные требования процессуального закона судом первой и апелляционной инстанции не были выполнены.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Согласно частям 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. 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.

Как разъяснено в пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все

отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

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

К гарантиям прав работников при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации относится установленная Трудовым кодексом Российской Федерации обязанность работодателя предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.

Таким образом, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) при условии исполнения им обязанности по предложению этому работнику всех имеющихся у работодателя в данной местности вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы.

Однако трудовое законодательство не предусматривает обязанность работодателя предлагать работникам переобучение в случае сокращения штата.

В соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ в рамках процедуры сокращения штата на работодателя возложена обязанность, предусмотренная ст. 180 ТК РФ, по предложению работнику другой имеющейся работы (вакантной должности).

Как установлено судом, в период проведения организационно-штатных мероприятий вакантных должностей, на которые истцы могли бы быть переведены с их письменного согласия, в авиакомпании не имелось, о чем работники были уведомлены лично под подпись (т. 1 л.д. 254-266).

Удовлетворяя искивые требования, суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о том, что должности истцов, действительно, были сокращены, у ответчика имелись формальные основания для расторжения трудовых договоров с истцами по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с исключением из штата занимаемых ими должностей. Между тем, суды пришли к выводу, что истцам не предоставлена возможность переобучения для выполнения своих обязанностей на другом типе самолета, в частности ИЛ-76.

Однако такой вывод не основан на положениях ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации и не соответствует разъяснениям, изложенным в пункте 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", о том, что при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

В силу частей 1, 2 и 4 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (часть 1).

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть 2).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 4).

Однако суды первой и апелляционной инстанций не сослались на федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, в которых установлена обязанность работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников при процедуре сокращения численности или штата работников организации.

Как указано выше, в п. 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 разъяснено, что при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы. Должности (работу), которые не соответствуют квалификации работника, и работу, по которым он может выполнять только после обучения или переобучения, работодатель предлагать ему не обязан.

Судами первой и апелляционной инстанций не исследованы и не приведены в обжалуемых судебных постановлениях локальные нормативные акты либо положения трудового договора, в которых была бы установлена обязанность работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников при процедуре сокращения численности или штата работников организации.

В кассационной жалобе ответчик ссылается на то, что в соответствии с п. 4.3.1

трудового договора работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией, в соответствии с квалификацией Работника, действующим свидетельством и медицинским заключением.

Согласно п. 3.1 Правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных 05.08.21 работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышению своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

В соответствии с п. 4.2 Правил внутреннего трудового распорядка (т. 2 л.д. 106) Авиакомпания обязана предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором.

Ответчик ссылался на то, что ни федеральными законами, ни иными нормативными актами не предусмотрена обязанность работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата работников организации.

В кассационной жалобе ответчик вновь ссылается на то, что ни трудовым договором, ни локальными актами Ответчика обязанность направления сотрудников на переподготовку пилота на другой тип воздушного судна также не предусмотрена. Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные 05.08.21 (т. 2 л.д. 93-123) обязанности работодателя по переобучению истцов на другой тип воздушного судна не содержат. В соответствии с п. 2.7 Правил, обладатель свидетельства пилота должен получить квалификационную отметку о типе воздушного судна для эксплуатации воздушного судна, в сертификате типа или в руководстве по летной эксплуатации (эквивалентном ему документе) которого установлено, что для его эксплуатации требуется второй пилот. Таким образом, свидетельство пилота с соответствующей квалификационной отметкой является специальным правом для осуществления определенной трудовой функции и наличие которого является обязательным документом при заключении трудового договора. Между тем, представленные истцами свидетельства не имеют квалификационной отметки к допуску к типу ВС ИЛ, а предоставляет право на выполнение функций пилота самолета (airplane) Боинг. Тогда как ответчик воздушный тип судна Боинг перестал эксплуатировать, что не оспаривается сторонами.

Суды первой и апелляционной инстанции не исследовали вопрос об объективной возможности истцов выполнять функции пилотов ВС ИЛ-76 с учетом требований воздушного законодательства, при этом сделали вывод об обязанности работодателя сохранения за ними работы в авиакомпании на ином типе воздушного судна, в отсутствие у них соответствующей квалификации.

Более того, в кассационной жалобе также ответчик указывает, что должности подразделения Летный отряд ИЛ-76 не являлись вакантными на момент начала процедуры сокращения штата, факт включения указанных должностей в штатное расписание авиакомпании не нарушает прав истцов.

Суд первой инстанции установил, что приказом ответчика от 15 декабря 2022 г. N 085-П "О проведении организационно-штатных мероприятий" в связи с введенными Европейским Союзом и США ограничительными мерами с 02 марта 2023 г. из штатного расписания ответчика исключено структурное подразделение Летный отряд В-747 Летной службы и штатные единицы: пилота-инструктора -1, командира воздушного судна В-747-3, второго пилота воздушного судна В-747-5 (л.д. 227-228, 240-241 т. 1).

Суд также установил, что из представленных личных карточек работников следует, что в период с 08 августа по 30 сентября 2022 г. к ответчику в летный отряд ИЛ 76 были

приняты Р. на должность командира воздушного судна ИЛ-76, М.И., З. на должности бортоператора, И.О.Н. на должность бортрадиста, К.А.Б. на должность бортинженера Г.С.В. на должность штурмана (л.д. 143-146, 151-154, 155-158, 159-162, 163-166, 167-170 т. 4).

Таким образом, процедура сокращения штата началась уже после того, как к ответчику в летный отряд ИЛ 76 были приняты работники, имеющие соответствующее образование. Следовательно, эти должности не были вакантными в период сокращения штатов.

При этом суды первой и апелляционной инстанций не привели ни одной вакантной должности или работы, соответствующих квалификации работников, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую истцы могли выполнять с учетом их состояния здоровья, образования, квалификации и опыта работы.

Суды не учли доводы ответчика о том, что истцы не соответствуют требованиям, предъявляемым к летному составу ИЛ-76 в силу отсутствия необходимых часов налета и допуска к осуществлению полетов на воздушном судне типа Ил76, что истцами не оспаривается.

Ответчик ссылался на то, что Федеральными авиационными правилами от 12 сентября 2008 года N 147 "Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации" (далее - Правила) определены квалификационные требования, предъявляемые к лицам, являющимся обладателями свидетельства специалиста авиационного персонала и осуществляющие функции, связанные с выполнением обязанностей по их реализации.

В соответствии с пунктом 1.3 Правил выполнение функций члена экипажа воздушных судов, специалиста по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудника по обеспечению полетов гражданской авиации осуществляется лицом, удовлетворяющим требованиям настоящих Правил и имеющим действующее свидетельство с соответствующими квалификационными отметками. Пунктом 1.6 Правил предусмотрено, что обладатель свидетельства не осуществляет функций, предусмотренных свидетельством и соответствующими квалификационными отметками, если он не отвечает требованиям, установленным настоящими Правилами.

Согласно п. 2.2 Правил, при выдаче свидетельства пилота в свидетельство вносятся отметка о виде воздушного судна и квалификационные отметки, соответствующие классу или типу воздушных судов, которые использовались в ходе проверки знаний, навыков (умений).

В соответствии с п. 2.7 Правил, обладатель свидетельства пилота должен получить квалификационную отметку о типе воздушного судна для эксплуатации воздушного судна, в сертификате типа или в руководстве по летной эксплуатации (эквивалентном ему документе) которого установлено, что для его эксплуатации требуется второй пилот.

Таким образом, свидетельство пилота, выданное Росавиацией, с соответствующей квалификационной отметкой является специальным правом для осуществления определенной трудовой функции, именно в свидетельстве пилота указан тип самолета, на котором летает пилот. Наличие свидетельства пилота, с соответствующей квалификационной отметкой с указанием типа судна, является обязательным документом при заключении трудового договора.

Более того, ответчик в кассационной жалобе утверждает, что осуществление переучивания указанных работников на новый тип воздушного судна типа Ил-76 не представлялось возможным и на договорной основе (в рамках заключения ученического договора), поскольку на территории Российской Федерации в спорный период не имелось образовательных организаций, оказывающих образовательные услуги по программе переподготовки (переучивания) командиров воздушных судов на самолет Ил-76 Т (ТД) для выполнения функций командира воздушного судна.

Суды первой и апелляционной инстанций, надлежащей правовой оценки возражениям ответчика не дали, основания, по которым отвергнуты доводы ответчика, в судебных постановлениях не приведены.

Доводы жалобы истцов Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А., К.В. о том, что судами неправильно применены нормы трудового права о пропуске срока обращения в суд подлежат отклонению.

В обоснование заявленных исковых требований истцы указали, что указанная задолженность образовалась за период с 01 августа 2018 г. по 31 марта 2019 года.

Однако с требованиями о взыскании указанной задолженности истцы обратились в суд 30 марта 2023 г.

В соответствии с ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установления срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Получая денежные средства в счет оплаты труда в период с 1 августа 2018 г. по 31 марта 2019 г. истцы ежемесячно узнавали о размере произведенных выплат, их назначении, составных частях из расчетных листков.

Однако с требованиями о взыскании указанной задолженности истцы обратились в суд 30 марта 2023 г.

При этом каких-либо доказательств уважительности причин, препятствующих им в течение более 3-х лет обратиться в суд с указанными требованиями, истцами не заявлено.

С учетом требований с ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца 3 п. 5 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" истечение срока исковой давности без уважительных причин является самостоятельным основанием для отказа в иске.

Доводы жалобы о применении норм гражданского законодательства подлежат отклонению, поскольку сроки обращения в суд урегулированы специальными нормами права - ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации в системе действующего правового регулирования призвана обеспечить возможность реализации работниками права на индивидуальные трудовые споры (статья 37, часть 4, Конституции Российской Федерации) и тем самым - возможность функционирования механизма гарантированной каждому судебной защиты его прав и свобод (статья 46, часть 1, Конституции Российской Федерации).

Федерации), в том числе в сфере труда. Годичный срок обращения в суд, установленный данной нормой для требований о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и является достаточным. Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, а срок, пропущенный по уважительным причинам, может быть восстановлен судом на основе установления и исследования фактических обстоятельств дела в пределах предоставленной ему законом свободы усмотрения. (Постановление Конституционного Суда РФ от 17.10.2024 N 47-П от 25 октября 2018 года N 38-П; определения от 25 апреля 2023 года N 937-О, от 30 мая 2023 года N 1124-О, от 31 октября 2023 года N 2768-О и др.).

При таких обстоятельствах решение суда и апелляционное определение нельзя признать законными, что в соответствии со Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Савеловского районного суда г. Москвы от 8 декабря 2023 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 декабря 2024 года отменить в части удовлетворения исковых требований Б.В.Н., Ш., М.С.Г., К.А.В., Г.Ф., М.А.А. о восстановлении на работе, взыскании с ООО "Авиакомпания "Скай Гейтс" заработной платы за время вынужденного прогула и денежной компенсации морального вреда.

В отмененной части дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Савеловский районный суд г. Москвы.

В остальной части решение Савеловского районного суда г. Москвы от 8 декабря 2023 года в редакции апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 декабря 2024 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 декабря 2024 года оставить без изменения.

Мотивированное определение изготовлено 30 апреля 2025 года.