

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 7 августа 2017 г. N 78-КГ17-52

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Пчелинцевой Л.М.,  
судей Фролкиной С.В., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 7 августа 2017 г. гражданское дело по искам первичной профсоюзной организации летного состава открытого акционерного общества "Авиакомпания "Россия" профессионального союза летного состава России к акционерному обществу "Авиакомпания "Россия" об оспаривании приказов о введении в действие положений об оплате труда по кассационной жалобе представителя акционерного общества "Авиакомпания "Россия" Гилинского А.В. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 22 ноября 2016 г., которым иски удовлетворены.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения представителей акционерного общества "Авиакомпания "Россия" по доверенности Ишутиной Н.Ф., Ильюшихина И.Н., Владимировой М.Н., Маслова В.С., Белова А.Ю., поддержавших доводы кассационной жалобы, объяснения представителей первичной профсоюзной организации летного состава открытого акционерного общества "Авиакомпания "Россия" профессионального союза летного состава России Морозова И.М., Плешко Е.Е., Каримовой Н.И., возражавших против удовлетворения кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации  
установила:

11 января 2016 г. первичная профсоюзная организация летного состава открытого акционерного общества "Авиакомпания "Россия" профессионального союза летного состава России (далее - профсоюзная организация летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия") обратилась в суд с иском к акционерному обществу "Авиакомпания "Россия" (далее также - АО "Авиакомпания "Россия", Общество) о признании незаконным и отмене приказа генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 21 сентября 2015 г. N 340 "О введении в действие положений об оплате труда и компенсационных выплатах" (далее также - Приказ от 21 сентября 2015 г. N 340).

В обоснование предъявленных требований профсоюзная организация летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" ссылалась на то, что введенным в действие приказом от 21 сентября 2015 г. N 340 Положением об оплате труда летного состава департамента производства полетов и департамента управления безопасностью полетов нарушаются трудовые права работников, поскольку в отсутствие предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации оснований (изменение организационных или технологических условий труда) по инициативе работодателя были фактически изменены условия трудовых договоров, определенные сторонами (работниками и работодателем) при их заключении.

5 мая 2016 г. профсоюзной организацией летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" подано в суд исковое заявление о признании незаконным и отмене приказа генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 11 марта 2016 г. N 82 "О введении в действие Положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления

безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации" (далее также - Приказ от 11 марта 2016 г. N 82).

Исковые требования также были мотивированы тем, что при введении в действие Положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации основания для изменения определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками отсутствовали.

Кроме того, по мнению профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия", ответчиком была нарушена закрепленная в статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации процедура изменения в одностороннем порядке определенных сторонами условий трудового договора, так как не все работники были уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

Профсоюзная организация летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" полагала, что АО "Авиакомпания "Россия" были нарушены и положения статьи 12 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие, что локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие, однако согласно пункту 2 приказа генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 11 марта 2016 г. N 82 Положение об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации было введено в действие с 1 февраля 2016 г., то есть распространено на отношения, имевшие место до введения его в действие.

Определением Московского районного суда г. Санкт-Петербурга от 31 мая 2016 г. гражданские дела по искам профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" о признании незаконными и об отмене приказов от 21 сентября 2015 г. N 340 и от 11 марта 2016 г. N 82 объединены в одно производство для совместного рассмотрения.

Представители ответчика АО "Авиакомпания "Россия" в суде первой инстанции исковые требования не признали, возражали против их удовлетворения.

Решением Московского районного суда г. Санкт-Петербурга от 28 июля 2016 г. исковые требования профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" удовлетворены частично. Суд признал приказ генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 11 марта 2016 г. N 82 "О введении в действие Положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации" незаконным и не подлежащим применению в части пункта 2. В удовлетворении остальной части исковых требований суд отказал.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 22 ноября 2016 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об удовлетворении исковых требований профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия". Суд апелляционной инстанции признал незаконными и отменил приказ генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 21 сентября 2015 г. N 340 "О введении в действие положений об оплате труда и компенсационных выплатах" и приказ генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 11 марта 2016 г. N 82 "О введении в действие Положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов,

департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации".

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителем АО "Авиакомпания "Россия" Гилинским А.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 22 ноября 2016 г., как незаконного, и оставления в силе решения Московского районного суда г. Санкт-Петербурга от 28 июля 2016 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 3 апреля 2017 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 30 июня 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судом апелляционной инстанции, и они выразились в следующем.

Как установлено судом первой инстанции и следует из материалов дела, в АО "Авиакомпания "Россия" (до 2 июля 2015 г. наименование - открытое акционерное общество "Авиакомпания "Россия"; далее также - ОАО "Авиакомпания "Россия") в 2015 г. производились значительные структурные изменения.

Так, приказами временно исполняющего обязанности генерального директора ОАО "Авиакомпания "Россия" от 15 апреля 2015 г. N 128 и N 129, приказом генерального директора ОАО "Авиакомпания "Россия" от 22 мая 2015 г. N 190 в авиакомпании были изменены структуры и штатные расписания департаментов, в частности департаментов производства полетов, обслуживания на борту, авиационно-технического обеспечения, управления безопасностью полетов, управления авиационной безопасностью и режимом, управления персоналом и других.

Причинами для издания этих приказов, как следует из их содержания, послужило в том числе уменьшение объемов работы, оптимизация структуры Общества, приведение численности работников в соответствие с объемом работы, повышение интенсивности труда.

Названными приказами были установлены сроки для внесения изменений в организационную структуру Общества: 31 июля 2015 г. - в соответствии с приказами от 15 апреля 2015 г. N 128 и N 129 (пункты 4.3 и 6.3 этих приказов), 31 августа 2015 г. - в соответствии с приказом от 22 мая 2015 г. (пункт 6.3 этого приказа). К сентябрю 2015 г. предусмотренные данными приказами мероприятия по изменению структуры АО "Авиакомпания "Россия" были осуществлены.

Кроме организационных изменений, согласно информационному сообщению от 4 августа 2015 г., в работу летного состава АО "Авиакомпания "Россия" с 15 августа 2015 г. в штатном режиме был внедрен электронный документооборот, автоматизированы процедуры по заполнению полетной документации.

28 августа 2015 г. на заседании совета директоров АО "Авиакомпания "Россия" были рассмотрены вопросы в том числе о проведенных мероприятиях по сокращению численности персонала, о внедрении новой системы оплаты труда летно-подъемного состава в срок до 1 декабря 2015 г., и было принято решение об утверждении основных параметров новой системы оплаты труда летно-подъемного состава, внедряемой с 1 декабря 2015 г.

8 связи с изменениями структуры департаментов производства полетов, обслуживания на борту и управления безопасностью полетов, внедрением новых компьютерных технологий в организацию труда летного состава, усовершенствованием рабочих мест в кабине пилотов, сокращением функций, связанных с ведением полетной документации в период выполнения полета и послеполетных процедур летным составом Общества, генеральным директором АО "Авиакомпания "Россия" был подготовлен и 7 сентября 2015 г. направлен в профсоюзную организацию летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" для получения мотивированного мнения проект приказа "О введении в действие положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов".

9 сентября 2015 г. в адрес работодателя направлено письмо за подписью председателя Совета профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" Морозова И.М., в котором выражено мнение профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" о несогласии с проектом приказа "О введении в действие положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов", а также представлены предложения по его совершенствованию.

10 сентября 2015 г. представителями работодателя АО "Авиакомпания "Россия" и представителями первичных профсоюзных организаций АО "Авиакомпания "Россия" проведено консультативное совещание, в ходе которого состоялся обмен мнениями по проекту приказа "О введении в действие положений об оплате труда и компенсационных выплатах", однако взаимоприемлемое решение достигнуто не было, о чем свидетельствует протокол консультативного совещания от 10 сентября 2015 г.

21 сентября 2015 г. генеральным директором АО "Авиакомпания "Россия" издан приказ N 340, которым утверждены положения об оплате труда и компенсационных выплатах в том числе Положение об оплате труда летного состава департамента производства полетов и департамента управления безопасностью полетов.

Пунктом 4 приказа от 21 сентября 2015 г. N 340 директорам департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов и департамента обслуживания на борту предписано обеспечить ознакомление личного состава департаментов с данным приказом и Положением об оплате труда летного состава департамента производства полетов и департамента управления безопасностью полетов под роспись в срок до 30 сентября 2015 г.

Из сообщения заместителя директора департамента управления персоналом - начальника кадровой службы Общества Долгалева Л.Н. от 30 мая 2016 г. следует, что летный состав и бортпроводники были ознакомлены с приказом от 21 сентября 2015 г. N 340 и выразили свое согласие продолжить работу в новых условиях путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Впоследствии работники АО "Авиакомпания "Россия" заключили с авиакомпанией дополнительные соглашения к трудовым договорам на условиях, предусмотренных новой системой оплаты труда, что подтверждается представленным в материалы дела списком сотрудников летного состава Общества, заключивших по состоянию на 1 декабря 2015 г. дополнительное соглашение к трудовому договору.

Согласно акту проверки АО "Авиакомпания "Россия" от 14 декабря 2015 г., проведенной Государственной инспекцией труда в городе Санкт-Петербурге, на время проведения проверки действующего коллективного договора в АО "Авиакомпания "Россия" не имеется. В ходе указанной проверки установлено, что введенное в действие с 1 декабря 2015 г. на основании Приказа от 21 сентября 2015 г. N 340 Положение об оплате труда летного состава департамента производства полетов и департамента управления безопасностью полетов не ухудшает условия оплаты труда работников Общества по сравнению с действующим трудовым законодательством. В ходе проверки не выявлено со стороны работодателя при принятии локального нормативного акта нарушений установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников.

В акте проверки Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге также отмечено, что сравнительный анализ положений об оплате труда, действовавших в АО "Авиакомпания "Россия" до 1 декабря 2015 г. и вводимых в действие с 1 декабря 2015 г., показал, что в результате внесенных изменений была значительно увеличена доля гарантированной окладной части заработной платы летного состава за счет изменения долей ее переменных составляющих. Введена тарифная система оплаты труда.

Приказом генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 24 декабря 2015 г. N 461 в целях повышения качества полетного диспетчерского обслуживания и улучшения условий труда летного состава за счет перехода на безбумажную технологию использования полетной документации, автоматизации функций, связанных с выполнением расчетов, контролем параметров и подготовкой отчетов о рейсе, было введено в промышленную эксплуатацию новое программное обеспечение (для EFB class 2 "iFlightDoc"), в связи с чем директорам департаментов предписано внести соответствующие изменения в руководящие документы, технологии работы, положения о подразделениях, должностные инструкции.

Кроме того, 3 сентября 2015 г. на заседании Совета директоров публичного акционерного общества "Аэрофлот" (далее - ПАО "Аэрофлот") был рассмотрен вопрос о развитии региональных компаний Группы "Аэрофлот" и принято решение об объединении АО "Авиакомпания "Россия", АО "Оренбургские авиалинии" и АО "ДОНАВИА" (доля ПАО "Аэрофлот" в уставном капитале АО "Авиакомпания "Россия" составляет 74,9999%).

На основании приказов АО "Авиакомпания "Россия" от 28 января 2016 г. N 18, от 29 января 2016 г. N 28, от 1 февраля 2016 г. N 37 и N 43 внесены изменения с 1 февраля 2016 г. в структуру и штатные расписания соответственно департамента управления безопасностью полетов, департамента производства полетов, департамента обслуживания на борту и в целом АО "Авиакомпания "Россия".

За период с 1 января по 25 мая 2016 г. в парк АО "Авиакомпания "Россия" поступило 31 воздушное судно, ранее находившееся в эксплуатации АО "Оренбургские авиалинии" (17 воздушных судов), АО "ДОНАВИА" (13 воздушных судов), АО "Трансаэро" (1 воздушное судно), о чем свидетельствует справка заместителя генерального директора по экономике и финансам Ческидова А.Ю.

В связи с изменением с 1 февраля 2016 г. структуры АО "Авиакомпания "Россия", появлением новых типов воздушных судов и в целях приведения в соответствие оплаты труда летного состава работодателем подготовлен и направлен 26 февраля 2016 г. в профсоюзную организацию летного

состава ОАО "Авиакомпания "Россия" проект приказа "О введении в действие Положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации" с предложением представить по нему мотивированное мнение.

3 марта 2016 г. профсоюзной организацией летного состава ОАО "Авиакомпания Россия" в письме, направленном работодателю за подписью председателя Совета профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" Морозова И.М., выражено несогласие с указанным выше проектом приказа, приведены мотивы в его обоснование и предложено провести дополнительные консультации по данному вопросу.

4 марта 2016 г. проведено консультативное совещание представителей работодателя АО "Авиакомпания "Россия" с представителями выборных органов первичных профсоюзных организаций АО "Авиакомпания "Россия" в связи с отрицательным мнением первичных профсоюзных организаций, в том числе по проекту приказа "О введении в действие Положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации". Из протокола этого совещания от 4 марта 2016 г. следует, что после обмена мнениями стороны не пришли к согласию.

Приказом генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 11 марта 2016 г. N 82 утверждено Положение об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации (пункт 1).

Пункт 2 данного приказа предусматривал введение в действие указанного положения с 1 февраля 2016 г.

В соответствии с пунктом 3 Приказа от 11 марта 2016 г. N 82 на начальника отдела организации заработной платы и нормирования труда Кашаеву А.В. возлагалась обязанность в срок до 14 марта 2016 г. организовать размещение Положения на корпоративном портале Общества.

Этим же приказом (пункт 4) признано утратившим силу Положение об оплате труда летного состава департамента производства полетов и департамента управления безопасностью полетов, утвержденное Приказом от 21 сентября 2015 г. N 340.

Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что работодатель (АО "Авиакомпания "Россия") был вправе по своей инициативе изменить определенные сторонами условия трудовых договоров с работниками с соблюдением условий и порядка, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, а также требований части 5 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации о недопустимости ухудшения условий оплаты труда по сравнению с установленными трудовым законодательством. При этом суд исходил из того, что в АО "Авиакомпания "Россия" действительно имело место изменение организационных и технологических условий труда, что нашло подтверждение в ходе судебного разбирательства, в связи с чем не могли быть сохранены в прежнем виде условия заключенных между АО "Авиакомпания "Россия" и работниками трудовых договоров, касающиеся оплаты труда.

Суд первой инстанции также сделал вывод, что приказы генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 21 сентября 2015 г. N 340 и от 11 марта 2016 г. N 82, которыми утверждены локальные нормативные акты об оплате труда работников АО "Авиакомпания "Россия", изданы в соответствии со статьями 135, 372 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок их принятия работодателем соблюден. Суд указал, что работники АО "Авиакомпания

"Россия", заключив дополнительные соглашения к трудовым договорам, выразили согласие с продолжением работы в изменившихся условиях.

Суд признал незаконным и не подлежащим применению Приказ от 11 марта 2016 г. N 82 в части пункта 2, предусматривающего введение в действие Положения об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации с 1 февраля 2016 г. Данное решение суд первой инстанции обосновал положениями статьи 12 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей пределы действия во времени трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и отсутствием у работодателя правовых оснований для придания данному приказу обратной силы.

В остальной части суд отказал в удовлетворении исковых требований профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" о признании незаконными и об отмене приказов генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 21 сентября 2015 г. N 340 и от 11 марта 2016 г. N 82.

Суд апелляционной инстанции, рассмотрев дело по апелляционной жалобе профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия", не согласился с выводами суда первой инстанции и отменил решение Московского районного суда г. Санкт-Петербурга от 28 июля 2016 г., приняв по делу новое решение об удовлетворении заявленных профсоюзной организацией летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" исковых требований.

Суд апелляционной инстанции со ссылкой на положения частей 1 и 4 статьи 8, статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации и на пункт 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" полагал, что изменение определенных сторонами условий трудового договора должно являться следствием изменения организационных или технологических условий труда и не должно ухудшать положение работников по сравнению с прежними условиями трудовых договоров.

По мнению суда апелляционной инстанции, введенные в действие оспариваемыми приказами положения об оплате труда летного состава ухудшают положение работников по сравнению с прежними условиями трудовых договоров. Ответчиком же в нарушение требований статьи 56 ГПК РФ не представлено в материалы дела достаточных доказательств, подтверждающих проведение в АО "Авиакомпания "Россия" мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда, как и доказательств наличия объективно обусловленной невозможности сохранения прежних условий оплаты труда. Произошедшие в АО "Авиакомпания "Россия" изменения, в частности переход на электронную систему документооборота и внедрение новых компьютерных технологий, сами по себе не обосновывают необходимость принятия оспариваемых приказов и не могут являться основанием для изменения условий труда, ухудшающих положение работников по сравнению с прежними условиями трудовых договоров.

Свои выводы суд апелляционной инстанции основывал в том числе на показаниях допрошенного судом первой инстанции в качестве свидетеля второго пилота Алексеева Р.В., пояснившего, что с момента установления на воздушных судах АО "Авиакомпания "Россия" системы электронного документооборота нагрузка пилотов не снизилась. Кроме того, суд апелляционной инстанции указал, что после введения в действие оспариваемыми приказами положений об оплате труда летного состава изменений должностных обязанностей летного состава (командира воздушного судна, второго пилота) не произошло.

Приведя доводы о том, что судом первой инстанции были неправильно установлены обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, а при апелляционном

рассмотрении дела юридически значимые обстоятельства установлены, суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции и принял новое решение. Исходя из того, что ответчиком не обоснована необходимость изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудовых договоров, и в связи с ухудшением такими изменениями положения работников по сравнению с прежними условиями трудовых договоров суд апелляционной инстанции признал незаконными и отменил приказы генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 21 сентября 2015 г. N 340 и от 11 марта 2016 г. N 82.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не может согласиться с указанными выводами суда апелляционной инстанции, поскольку они сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (абзацы первый и второй части 1 статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с абзацем седьмым части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель вправе принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Частью 1 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (часть 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения в силу положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (абзац пятый части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно частям 4, 5 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (часть 4). Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть 5).

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (в том числе в случае принятия в соответствии с частью 4 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации локального нормативного акта, устанавливающего систему оплаты труда) урегулирован статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников (часть 1 статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (часть 2 статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения (часть 3 статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет

право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном данным кодексом (часть 4 статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения (часть 5 статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Согласно части 2 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено указанным кодексом.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (часть 8 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 названного кодекса (части 3, 4 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как разъяснено в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части 1 статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатели в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью вправе принимать локальные нормативные акты, в том числе в части, касающейся изменения системы оплаты труда. Нормы таких локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иначе они не подлежат применению, и отношения сторон трудового договора в этом случае регулируются трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

Работодатель также имеет право по своей инициативе изменять определенные сторонами условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в случае изменения организационных и технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора. Вводимые работодателем изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, для решения вопроса о законности действий работодателя, направленных на изменение условий трудового договора, юридически значимыми обстоятельствами являются установление фактов того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора и что такое изменение определенных сторонами условий трудового договора не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Суд первой инстанции, разрешая спор, установил, что в АО "Авиакомпания "Россия" имело место изменение организационных и технологических условий труда, вследствие чего не могли быть сохранены в прежнем виде условия заключенных между АО "Авиакомпания "Россия" и работниками трудовых договоров, касающиеся оплаты труда, нарушений же трудового законодательства при этом допущено не было, в связи с чем суд сделал вывод о том, что работодатель был вправе по своей инициативе изменить определенные сторонами условия трудовых договоров с работниками.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции, в тексте судебного постановления не в полном объеме изложил положения статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, искажил содержание пункта 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" и, основываясь на неправильном толковании норм права, регулирующих спорные отношения, фактически не определил в качестве юридически значимого и не устанавливал такое обстоятельство, как наличие или отсутствие вследствие изменения определенных сторонами условий трудовых договоров ухудшения положения работников АО "Авиакомпания "Россия" по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Суд апелляционной инстанции не применил нормы, содержащиеся в части 8 статьи 74, части 5 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, и ошибочно полагал, что изменение определенных сторонами условий трудового договора в части оплаты труда не должно ухудшать

положение работников по сравнению с прежними условиями трудовых договоров, а не по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями, как это предусмотрено нормами части 8 статьи 74 и части 5 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи.

Суд апелляционной инстанции (в отличие от суда первой инстанции) не дал правовой оценки имеющемуся в деле акту проверки Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге от 14 декабря 2015 г., в котором указано, что в АО "Авиакомпания "Россия" коллективного договора не имеется, а введенное в действие с 1 декабря 2015 г. на основании Приказа от 21 сентября 2015 г. N 340 Положение об оплате труда летного состава департамента производства полетов и департамента управления безопасностью полетов не ухудшает условия оплаты труда работников Общества по сравнению с действующим трудовым законодательством. Приводя в обжалуемом апелляционном определении положения части 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции фактически их к спорным отношениям не применил, утвержденные оспариваемыми истцом приказами положения об оплате труда летного состава АО "Авиакомпания "Россия" на предмет соответствия их трудовому законодательству и иным нормативным актам, содержащим нормы материального права, не проверил.

Таким образом, суждение суда апелляционной инстанции о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора не должно ухудшать положение работников по сравнению с прежними условиями трудовых договоров, а также последующие выводы о незаконности оспариваемых приказов, как ухудшающих положение работников по сравнению с прежними условиями трудовых договоров, противоречат положениям части 8 статьи 74 и части 5 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отменяя приказы генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 21 сентября 2015 г. N 340 и от 11 марта 2016 г. N 82, которыми были введены в действие локальные нормативные акты, соответственно Положение об оплате труда летного состава департамента производства полетов и департамента управления безопасностью полетов и Положение об оплате труда летного состава департамента производства полетов, департамента управления безопасностью полетов, департамента управления производственной деятельностью и службы навигации, суд апелляционной инстанции не учел наличие у работодателя в соответствии с абзацем седьмым части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации права принятия локальных нормативных актов и оставил без внимания положения части 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации, в силу которых нормы локальных нормативных актов, не отвечающие установленным в данной статье требованиям (ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников), не подлежат применению. То есть приведенными выше правовыми нормами, регулирующими спорные отношения, не предусмотрено право суда отменять локальные нормативные акты, принятые работодателем в пределах предоставленной ему трудовым законодательством компетенции.

Не получило оценки суда апелляционной инстанции и то обстоятельство, что после введения в действие оспариваемых профсоюзной организацией летного состава ОАО "Авиакомпания "Россия" приказов, устанавливающих новую систему оплаты труда, на работу в Общество были приняты сотрудники, трудовые договоры с которыми заключены на условиях оплаты труда, определенных в соответствии с данными приказами. Применительно к таким работникам правовых оснований для признания приказа от 21 сентября 2015 г. N 340 и приказа от 11 марта 2016 г. N 82 незаконными со ссылкой на несоблюдение ответчиком положений статьи 74

Трудового кодекса Российской Федерацией, регулирующей порядок изменения работодателем определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, у суда апелляционной инстанции не имелось, так как в отношении вновь принятых работников никакого изменения условий заключенных с ними трудовых договоров не осуществлялось.

Судом апелляционной инстанции не учтен также факт того, что все работники АО "Авиакомпания "Россия" в порядке статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации выразили согласие на продолжение работы с новыми условиями оплаты труда, подписав соответствующие дополнительные соглашения к трудовым договорам, а в силу статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон трудового договора.

Ввиду изложенного вывод суда апелляционной инстанции об отмене приказов генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 21 сентября 2015 г. N 340 и от 11 марта 2016 г. N 82, которыми введены в действие локальные нормативные акты, регулирующие систему оплаты труда работников, нельзя признать правомерным, поскольку он сделан судом с нарушением положений абзаца седьмого части 1 статьи 22, части 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации и без учета нормы статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, отмена данных локальных нормативных актов работодателя при том, что работодателем и работниками в установленном порядке согласованы новые условия оплаты труда путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, не отвечает задачам гражданского судопроизводства, определенным статьей 2 ГПК РФ.

Помимо неправильного применения норм материального права судом апелляционной инстанции были допущены существенные нарушения норм процессуального права.

Суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных главой 39 ГПК РФ (абзац второй части 1 статьи 327 ГПК РФ).

Суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления (часть 1 статьи 327.1 ГПК РФ).

В апелляционном определении должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, выводы суда по результатам рассмотрения апелляционных жалобы, представления (пункт 5 части 2 статьи 329 ГПК РФ).

В пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 13 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 13) разъяснено, что, по смыслу статьи 327 ГПК РФ, повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции (абзац первый пункта 21 названного постановления).

Если судом первой инстанции неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела (пункт 1 части 1 статьи 330 ГПК РФ), то суду апелляционной инстанции следует поставить на обсуждение вопрос о представлении лицами, участвующими в деле, дополнительных (новых) доказательств и при необходимости по их ходатайству оказать им содействие в собирании и

истребовании таких доказательств. Суду апелляционной инстанции также следует предложить лицам, участвующим в деле, представить дополнительные (новые) доказательства, если в суде первой инстанции не доказаны обстоятельства, имеющие значение для дела (пункт 2 части 1 статьи 330 ГПК РФ), в том числе по причине неправильного распределения обязанности доказывания (часть 2 статьи 56 ГПК РФ) (пункт 29 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 13).

Приведенным требованиям процессуального закона и разъяснениям по их применению, изложенным в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 13, обжалуемое апелляционное определение не соответствует.

Отменяя решение суда первой инстанции по тем основаниям, что судом не были установлены обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора, а ответчиком не доказано изменение организационных или технологических условий труда в АО "Авиакомпания "Россия", суд апелляционной инстанции допущенные, по его мнению, судом первой инстанции нарушения не устранил, не поставил на обсуждение вопрос о представлении лицами, участвующими в деле, дополнительных (новых) доказательств и не установил эти обстоятельства на основании представленных сторонами доказательств.

Принимая новое решение об удовлетворении исковых требований, противоположное решению суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции свои выводы обосновал ссылкой на показания свидетеля Алексева Р.В., данные им в суде первой инстанции, а также указал на отсутствие изменений должностных обязанностей летного состава (командира воздушного судна, второго пилота) после введения в действие оспариваемыми приказами положений об оплате труда летного состава, не дав оценки имеющемуся в деле приказу генерального директора АО "Авиакомпания "Россия" от 24 декабря 2015 г. N 461, которым в связи с переходом на безбумажную технологию использования полетной документации, автоматизации функций, связанных с выполнением расчетов, директорам департаментов предписано внести соответствующие изменения в руководящие документы, технологии работы, положения о подразделениях, должностные инструкции. При этом никаких новых доказательств по делу суд апелляционной инстанции не принял.

Тем самым суд апелляционной инстанции фактически уклонился от повторного рассмотрения дела по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных главой 39 ГПК РФ.

При таких обстоятельствах выводы суда апелляционной инстанции о том, что ответчиком в нарушение требований статьи 56 ГПК РФ не представлено в материалы дела достаточных доказательств, подтверждающих проведение в АО "Авиакомпания "Россия" мероприятий по изменению организационных или технологических условий труда, как и доказательств наличия объективно обусловленной невозможности сохранения прежних условий оплаты труда, а также вывод о том, что при апелляционном рассмотрении дела были установлены юридически значимые обстоятельства, нельзя признать законными.

Допущенные судом апелляционной инстанции нарушения норм права являются существенными, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 22 ноября 2016 г. и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть изложенное и рассмотреть иски требования профсоюзной организации летного состава ОАО "Авиакомпания

"Россия" в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 22 ноября 2016 г. отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Санкт-Петербургский городской суд в ином составе суда.