



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 74-КГ17-13

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

14 августа 2017 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 14 августа 2017 г. гражданское дело по иску Добротчеева С. А. к акционерному обществу «Алданзолото» Горнорудная компания» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула

по кассационной жалобе представителя акционерного общества «Алданзолото» Горнорудная компания» Здоровой Ю.Ю. на решение Алданского районного суда Республики Саха (Якутия) от 1 августа 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 5 октября 2016 г., которыми исковые требования удовлетворены частично.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения представителей акционерного общества «Алданзолото» Горнорудная компания» Здоровой Ю.Ю., Контонистовой Е.В., Бастрыгина Ф.В., поддержавших доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гашуниной Н.А., полагавшей доводы жалобы обоснованными, а судебные постановления подлежащими отмене,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Добротчеев С. А. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Алданзолото» Горнорудная компания» (далее – АО «Алданзолото» ГРК») о восстановлении на работе в должности механика автомобильной колонны управления автотранспортного цеха АО «Алданзолото» ГРК» с 8 июня 2016 г., взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в сумме 30 000 руб. и расходов на оплату услуг представителя в размере 30 000 руб.

В обоснование предъявленных требований Добротчеев С.А. указал, что на основании трудового договора от 9 марта 2016 г. был принят на работу в АО «Алданзолото» ГРК» на должность механика автомобильной колонны управления автотранспортного цеха с испытательным сроком продолжительностью три месяца – с 9 марта по 8 июня 2016 г.

Приказом от 8 июня 2016 г. №178 Добротчеев С.А. был уволен с работы 8 июня 2016 г. на основании части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

В уведомлении о расторжении трудового договора от 6 июня 2016 г. в качестве причин неудовлетворительного результата испытания работодателем указано на использование рабочего времени подчинённым Добротчееву С.А. персоналом в личных целях (ведение настольной игры в домино в рабочее время), мойку автобусов в неустановленном и не оборудованном для этого месте, что привело к несчастному случаю на производстве, применение картона вместо специального настила для производства работ под техникой.

Добротчеев С.А. с вменёнными ему нарушениями трудовой дисциплины был не согласен, ссылаясь на то, что по поводу мойки автобусов в непопозволенном месте и использования картона вместо специального настила для производства работ под техникой объяснения у него работодателем не отбирались, служебная проверка по этим фактам не проводилась и к дисциплинарной ответственности он не привлекался. Игра в домино велась водителями в комнате отдыха во время межмаршрутного перерыва в отсутствие Добротчеева С.А., нарушения требований должностной инструкции механика автомобильной колонны автотранспортного цеха им не допущено.

Кроме того, Добротчеев С.А. полагал, что работодателем не соблюдена предусмотренная частью 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации процедура увольнения работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания, поскольку уведомление о расторжении трудового договора по этому основанию было вручено ему только 6 июня 2016 г., то есть менее чем за три дня до увольнения, которое состоялось 8 июня 2016 г.

Решением Алданского районного суда Республики Саха (Якутия) от 1 августа 2016 г. исковые требования Добротчеева С.А. удовлетворены частично.

Суд восстановил Добротчиева С.А. на работе в АО «Алданзолото» ГРК» в должности механика автомобильной колонны управления автотранспортного цеха с 8 июня 2016 г., взыскал с АО «Алданзолото» ГРК» в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула с 8 июня по 1 августа 2016 г. в размере 129 811 руб. 68 коп., компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб., судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 10 000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований Добротчиева С.А. суд отказал.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 5 октября 2016 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителем АО «Алданзолото» ГРК» Здоровой Ю.Ю. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Алданского районного суда Республики Саха (Якутия) от 1 августа 2016 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 5 октября 2016 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 4 мая 2017 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 14 июля 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился истец Добротчиев С.А., о причинах неявки не сообщил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в его отсутствие.

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 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера

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

Как установлено судом и следует из материалов дела, приказом генерального директора АО «Алданзолото» ГРК» Носкова А.П. от 9 марта 2016 г. Добротчеев С.А. был принят на работу в АО «Алданзолото» ГРК» в управление автотранспортного цеха на должность механика автомобильной колонны с 9 марта 2016 г. с испытанием на срок три месяца. В тот же день между АО «Алданзолото» ГРК» в лице генерального директора Носкова А.П. и Добротчеевым С.А. заключён трудовой договор, согласно пункту 2.2 которого при приёме на работу Добротчееву С.А. был установлен испытательный срок продолжительностью три месяца – с 9 марта по 8 июня 2016 г.

В соответствии с пунктом 3.2.1 трудового договора работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами и распорядительными документами работодателя, а также выполнять иные распоряжения работодателя в рамках своей трудовой функции.

До момента подписания трудового договора Добротчеев С.А. был ознакомлен под роспись в том числе с должностной инструкцией и правилами внутреннего трудового распорядка.

29 мая 2016 г. главным энергетиком Золотых А.А. на имя управляющего директора АО «Алданзолото» ГРК» Носкова А.П. подана служебная записка о том, что во время дежурства 28 мая 2016 г. выявлены нарушения производственной дисциплины персоналом автобусного парка транспорта общего назначения автотранспортного цеха, а именно: ведение настольной игры (домино) в рабочее время в присутствии механика автомобильной колонны Добротчеева С.А. мойка автобусов в неустраиваемом и не

оборудованном для этого месте, использование картона вместо специального настила для производства работ под техникой. В служебной записке также

28 мая 2016 г. игра в домино велась водителями автобусов в комнате отдыха в ожидании выезда в следующие рейсы, нарушений требований должностной инструкции механика автомобильной колонны управления автотранспортного цеха с его стороны не допущено.

6 июня 2016 г. Добротчееву С.А. было вручено письменное уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания, установленного трудовым договором от 9 марта 2016 г. В качестве причины признания результатов испытания неудовлетворительными в уведомлении указано на нарушение Добротчеевым С.А. пунктов 3.1.6, 3.1.13, 3.1.17, 3.1.18, 3.1.22, 3.1.24 должностной инструкции механика автомобильной колонны, выразившееся в использовании рабочего времени подчинённым персоналом в личных целях (ведение настольной игры в домино в рабочее время в присутствии механика автомобильной колонны Добротчеева С.А.), мойке автобусов в неустановленном и не оборудованном для этого месте (данное систематическое нарушение правил охраны труда и правил безопасности привело к несчастному случаю на производстве), применении картона вместо специального настила для производства работ под техникой.

Приказом управляющего директора АО «Алданзолото» ГРК» Носкова А.П. от 8 июня 2016 г. № 178 Добротчеев С.А. уволен с работы 8 июня 2016 г. в связи с неудовлетворительным результатом испытаний на основании части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрешая спор, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что в ходе судебного разбирательства нашло своё подтверждение ненадлежащее исполнение 28 мая 2016 г. Добротчеевым С.А. обязанностей, возложенных на него пунктами 3.1.6, 3.1.13, 3.1.17, 3.1.18, 3.1.22, 3.1.24 должностной инструкции, согласно которым в обязанности механика автомобильной колонны входит работа по укреплению производственной и трудовой дисциплины водителей (пункт 3.1.6), контроль за исполнением рабочими производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, производственной санитарии и противопожарной защиты (пункт 3.1.13), обеспечение таких условий труда, чтобы находящиеся под его контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью людей (пункт 3.1.17), соблюдение лично и требование от рабочих соблюдения инструкций по безопасности труда и правил безопасности, личной гигиены, применения необходимых средств индивидуальной защиты (пункт 3.1.18), контроль за содержанием рабочих мест в соответствии с требованиями безопасности (пункт 3.1.22), контроль за соблюдением работающими трудовой, производственной и технологической дисциплины (пункт 3.1.24). При этом суд указал, что использование картона вместо специального настила для производства работ под техникой и осуществление мойки автомобилей в не установленном для этого месте является нарушением пожарной безопасности и техники безопасности.

Вместе с тем суд первой инстанции со ссылкой на положения части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации сделал вывод о нарушении работодателем установленной законом процедуры увольнения, поскольку уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания было вручено Добротчееву С.А. только 6 июня 2016 г., то есть менее чем за три дня до увольнения. В связи с этим суд удовлетворил искивые требования Добротчеева С.А. о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаётся, в частности, свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (абзацы первый и второй статьи 2 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.

Согласно абзацу второму части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены данным кодексом, иными федеральными законами.

Частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть 1 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (часть 3 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (часть 5 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (часть 2 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (часть 3 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (часть 4 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из содержания приведённых выше нормативных положений следует, что по соглашению сторон в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника, целью которого является проверка соответствия работника поручаемой работе. Право оценки результатов испытания работника принадлежит исключительно работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить профессиональные и деловые качества работника и принять решение о возможности или невозможности продолжения трудовых отношений с данным работником. При этом трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока, как только работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Увольнению работника в таком случае предшествует обязательная процедура признания его не выдержавшим испытание, работник

уведомляется работодателем о неудовлетворительном результате испытания с указанием причин, послуживших основанием для подобного вывода. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и работодатель утрачивает право уволить его по причине неудовлетворительного результата испытания.

Как усматривается из обжалуемых судебных постановлений, судебные инстанции, установив факт ненадлежащего исполнения Добротчевым С.А. в период испытания трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией механика автомобильной колонны, и, соответственно, наличие у работодателя предусмотренных законом оснований для расторжения трудового договора с Добротчевым С.А. в связи с неудовлетворительным результатом испытания, неправильно истолковали и применили к спорным отношениям положения статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации, сделав вывод о том, что работодателем нарушена установленная законом процедура увольнения, поскольку уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания было вручено Добротчеву С.А. только 6 июня 2016 г., то есть менее чем за три дня до увольнения.

Между тем целью установленной законом процедуры увольнения работника по причине неудовлетворительного результата испытания является обеспечение защиты работника от произвольного увольнения, недопущение нарушения его трудовых прав, что не было принято во внимание судебными инстанциями. Как следствие, судами первой и апелляционной инстанций не была дана оценка тем обстоятельствам, что по условиям заключённого с Добротчевым С.А. трудового договора испытательный срок был установлен с 9 марта по 8 июня 2016 г., факт ненадлежащего исполнения Добротчевым С.А. трудовых обязанностей в период испытания был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока 5 июня 2016 г., 6 июня 2016 г. ему было вручено письменное уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание, трудовой договор с Добротчевым С.А. был расторгнут 8 июня 2016 г., то есть в день окончания испытательного срока.

При проверке в судебном порядке законности увольнения Добротчева С.А. в связи с неудовлетворительным результатом испытания судебным инстанциям с учётом всей совокупности обстоятельств данного дела и норм, содержащихся в статье 71 Трудового кодекса Российской Федерации, в их взаимосвязи, а также положений абзаца второй части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающих право работодателя самостоятельно принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), следовало установить, были ли увольнением в день окончания испытательного срока нарушены трудовые права истца, признанного работодателем не выдержавшим

испытание, и уведомленного в оставшийся до окончания испытания срок о таком решении работодателя с указанием его причин, а также имевшего возможность представить свои возражения по существу претензий работодателя.

Однако этого судебными инстанциями при разрешении спора сделано не было.

Ввиду изложенного вывод судебных инстанций о нарушении работодателем установленной законом процедуры увольнения Добротчеева С.А. и о наличии в связи с этим оснований для удовлетворения его исковых требований о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула нельзя признать правомерным.

При таких обстоятельствах решение суда первой инстанции и определение суда апелляционной инстанции, оставившее его без изменения, являются незаконными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобой, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить спор 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:

решение Алданского районного суда Республики Саха (Якутия) от 1 августа 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 5 октября 2016 г. отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Алданский районный суд Республики Саха (Якутия).

Председательствующий

Судьи