



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 67-КГ19-5

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

1 июля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 1 июля 2019 г. гражданское дело по иску Влезко Василия Андреевича к обществу с ограниченной ответственностью Управляющая компания «Катод+» о взыскании денежных средств

по кассационной жалобе Влезко В.А. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 11 сентября 2018 г., которым решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении иска.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителя Влезко В.А. по доверенности Щетинской М.И., поддержавшей доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Влезко В.А. 16 января 2018 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Катод» (далее – АО «Катод», общество) о взыскании денежных

средств.

В обоснование исковых требований Влезко В.А. ссылался на то, что его супруга Влезко Ольга Владимировна состояла в трудовых отношениях с АО «Катод», работала в должности заместителя генерального директора по финансам и экономике, с ней 15 августа 2006 г. был заключён трудовой договор, по условиям которого АО «Катод» в том числе приняло на себя обязательства в случае выхода работника на пенсию выплачивать ему вознаграждение в размере 15% от средней месячной заработной платы за последние двенадцать месяцев работы, а также в случае смерти работника оплатить расходы на его погребение и выплатить членам его семьи трёхкратный размер государственной пенсии, назначенной работнику.

В 2013 году Влезко О.В. (супруга Влезко В.А.) уволилась с работы в связи с выходом на пенсию, при этом ответчик в полном объёме исполнял принятые на себя обязательства по выплате ей вознаграждения.

30 июля 2017 г. Влезко О.В. умерла, после её смерти Влезко В.А. обратился к АО «Катод» с просьбой возместить ему расходы на погребение супруги, ссылаясь на условия трудового договора от 15 августа 2006 г., однако в компенсации расходов на погребение и в выплате трёхкратного размера государственной пенсии, назначенной его супруге, обществом Влезко В.А. было отказано.

Влезко В.А. счёл данный отказ незаконным, в связи с чем обратился в суд с иском к АО «Катод» о взыскании денежных средств.

Ответчик АО «Катод» в суде иск не признал, в письменных возражениях на иск от 14 февраля 2018 г. отметил, что Влезко О.В. (супруга истца) 31 декабря 2011 г. была уволена из АО «Катод» в связи с переводом в общество с ограниченной ответственностью Управляющая компания «Катод+» (далее также – ООО УК «Катод+», работодатель).

Влезко В.А. в судебном заседании 23 мая 2018 г. заявил ходатайство о замене ответчика АО «Катод» на ответчика ООО УК «Катод+». Протокольным определением суда первой инстанции от 23 мая 2018 г. произведена замена ненадлежащего ответчика АО «Катод» на надлежащего ответчика ООО УК «Катод+».

В связи с заменой ответчика Влезко В.А. уточнил исковые требования, в обоснование которых указал, что его супруга Влезко О.В. в период с 1 марта 2012 г. по 1 июля 2013 г. состояла в трудовых отношениях с ООО УК «Катод+», работала в должности директора по финансам и экономике, с ней 1 марта 2012 г. был заключён трудовой договор № 45.

1 марта 2012 г. ООО УК «Катод+» и Влезко О.В. также заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от 1 марта 2012 г. № 45, по условиям которого работодатель принял на себя обязательства в случае выхода работника на пенсию выплачивать ему ежемесячную доплату к пенсии, а также в случае смерти работника оплатить расходы на его погребение и выплатить членам семьи работника трёхкратный размер государственной пенсии,

назначенной работнику.

После увольнения Влезко О.В. с работы работодатель в период с 1 августа 2013 г. по 1 января 2016 г. ежемесячно производил ей доплату к пенсии в размере 17 888 руб.

Влезко В.А. полагает, что из системного толкования условий трудового договора, заключённого между его супругой Влезко О.В. и ООО УК «Катод+», дополнительного соглашения к нему от 1 марта 2012 г., а также из действий ответчика по выплате его супруге после её увольнения с работы доплаты к пенсии следует, что ООО УК «Катод+» как работодатель приняло на себя обязательства помимо выплаты Влезко О.В. (работнику) доплаты к пенсии после её увольнения ещё и оплатить в случае её смерти родственникам расходы на погребение, выплатить трёхкратный размер назначенной ей государственной пенсии. По мнению Влезко В.А., такие условия трудового договора распространяются на его супругу как на бывшего работника, находящегося на пенсии.

Поскольку работодатель в силу трудового законодательства обязан соблюдать условия трудового договора, Влезко В.А. просил взыскать с ООО УК «Катод+» в его пользу расходы на погребение в размере 124 599 руб., трёхкратный размер государственной пенсии, назначенной его супруге – 53 850,39 руб., а также расходы на уплату государственной пошлины – 4 769 руб.

Решением Заельцовского районного суда г. Новосибирска от 14 июня 2018 г. с ООО УК «Катод+» в пользу Влезко В.А. взыскано 183 218,39 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 11 сентября 2018 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым искивые требования Влезко В.А. оставлены без удовлетворения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Влезко В.А. ставится вопрос об отмене апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 11 сентября 2018 г., как незаконного, и оставлении в силе решения Заельцовского районного суда г. Новосибирска от 14 июня 2018 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 21 марта 2019 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 29 мая 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела представитель ООО УК «Катод+», сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской

Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося представителя ответчика ООО УК «Катод+».

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемого судебного постановления.

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).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судом апелляционной инстанций были допущены такого рода существенные нарушения норм материального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Влезко В.А. состоял в браке с Влезко О.В.

На основании трудового договора от 15 августа 2006 г. № 55 Влезко О.В. была принята на работу в АО «Катод» на должность заместителя генерального директора по финансам и экономике.

Пунктом 2.2.8 трудового договора от 15 августа 2006 г. было установлено, что в случае смерти работника организация обязуется оплатить расходы на погребение работника, а также выплатить членам семьи работника трёхкратный размер государственной пенсии, назначенной работнику. Указанная сумма выплачивается пережившему супругу или одному из детей работника.

31 декабря 2011 г. Влезко О.В. уволена из АО «Катод» по пункту 5 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с переводом в ООО УК «Катод+».

01 января 2012 г. Влезко О.В. была принята на работу на должность директора по финансам и экономики ООО УК «Катод+» в порядке перевода из АО «Катод».

29 февраля 2012 г. Влезко О.В. уволена из ООО УК «Катод+» по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

1 марта 2012 г. Влезко О.В. вновь была принята на работу в ООО УК «Катод+» на должность директора по финансам и экономике, с ней 1 марта 2012 г. был заключён трудовой договор № 45.

В этот же день 1 марта 2012 г. между ООО УК «Катод+» (работодателем) и Влезко О.В. (работником) было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 1 марта 2012 г. № 45, которым пункт 2.2 (обязанности работодателя) раздела 2 (права и обязанности сторон) трудового договора дополнен подпунктами 2.2.6 и 2.2.7.

Подпунктом 2.2.6 раздела 2 трудового договора от 1 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему установлено, что в случае выхода работника на пенсию из ООО УК «Катод+», при условии непрерывной работы в ООО УК «Катод+» и ОАО «Катод» не менее пяти лет до момента выхода на пенсию, работодатель выплачивает работнику ежемесячно, с момента выхода работника на пенсию по дате смерти, ежемесячную доплату к пенсии в размере не менее 15% от средней месячной заработной платы за последние полные 12 месяцев работы работника у работодателя. Конкретный размер доплаты к пенсии устанавливается приказом руководителя организации. Указанная доплата к пенсии, а также право на неё являются неразрывно связанными с личностью работника, передаче, обременению, правопреемству не подлежат. Доплата к пенсии перечисляется на расчётный счёт работника или выплачивается через кассу работодателя до 20-го числа месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается доплата к пенсии. В случае проведения деминации, а также в случае иных факторов, определяемых работодателем как существенно влияющих на выплату доплаты к пенсии, её размер подлежит соответствующему изменению.

Согласно подпункту 2.2.7 раздела 2 трудового договора от 1 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему в случае смерти работника работодатель обязуется оплатить расходы на погребение работника, а также выплатить членам семьи работника трёхкратный размер государственной пенсии, назначенной работнику. Указанная сумма выплачивается пережившему супругу или одному из детей работника. Разделение указанной суммы между членами семьи работника и определение долей каждого осуществляются членами семьи работника самостоятельно.

Приказом ООО УК «Катод+» от 1 июля 2013 г. Влезко О.В. уволена с работы по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока действия трудового договора).

С 1 августа 2013 г. по 1 января 2016 г. ООО УК «Катод+» ежемесячно производило Влезко О.В. доплату к пенсии в размере 17 888 руб. С 1 января 2016 г. по 31 июля 2017 г. ежемесячная доплата к пенсии Влезко О.В. как лицу, вышедшему на пенсию и внесшему большой вклад в развитие АО «Катод», производилась этим обществом.

30 июля 2017 г. Влезко О.В. умерла, её супругом Влезко В.А. были понесены расходы на погребение Влезко О.В. в размере 124 599 руб.

29 сентября 2017 г. Влезко В.А. обратился в АО «Катод» с просьбой выплатить ему компенсацию, предусмотренную пунктом 2.2.8 трудового договора от 15 августа 2006 г. № 55, в чём ему было отказано письмом

АО «Катод» от 11 октября 2017 г., компенсация, предусмотренная пунктом 2.2.7 трудового договора от 12 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему ООО УК «Катод+» Влезко В.А. также не была выплачена.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Влезко В.А. о взыскании с общества с ограниченной ответственностью Управляющая компания «Катод+» в его пользу расходов на погребение супруги, трёхкратного размера государственной пенсии, назначенной его супруге, суд первой инстанции исходил из буквального толкования условий трудового договора от 1 марта 2012 г., заключённого между обществом с ограниченной ответственностью Управляющая компания «Катод+» и Влезко О.В., а также дополнительного соглашения к этому трудовому договору и пришёл к выводу о том, что понятие «работник» в дополнительном соглашении к трудовому договору от 1 марта 2012 г. относится к Влезко О.В. в период времени, когда она выйдет на пенсию, а трудовой договор будет расторгнут, в связи с чем ответчик обязан исполнить свои обязательства и произвести истцу Влезко В.А. (супругу Влезко О.В.) предусмотренные подпунктом 2.2.7 раздела 2 трудового договора от 1 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему оплату расходов на погребение и выплату трёхкратного размера назначенной работнику государственной пенсии.

Отменяя решение суда первой инстанции и отказывая Влезко В.А. в удовлетворении заявленных требований, суд апелляционной инстанции исходил из того, что в случае прекращения трудового договора у сторон этого договора прекращаются статус работника и работодателя и, соответственно, все предусмотренные трудовым договором права и обязанности сторон. Физическое лицо, с которым прекращён трудовой договор, не относится к категории «работник».

Суд апелляционной инстанции полагал, что из содержания подпунктов 2.2.6 и 2.2.7 дополнительного соглашения к трудовому договору от 1 марта 2012 г. следует, что подпункт 2.2.7 (об оплате работодателем в случае смерти работника расходов на его погребение и о выплате членам семьи работника трёхкратного размера государственной пенсии, назначенной работнику) имеет силу в период действия трудового договора и не содержит ссылку на то, что он сохраняет своё действие после прекращения трудового договора, в то время как условия подпункта 2.2.6 (о выплате работнику в случае его выхода на пенсию ежемесячной доплаты к пенсии) вступили в силу после прекращения трудового договора (при выходе бывшего работника на пенсию).

Суд апелляционной инстанции также указал на то, что выплата компенсаций должна быть предусмотрена законом и действующей у работодателя системой оплаты труда, установленной внутренними локальными актами, документами, а установление преимуществ в зависимости, в частности, от должностного положения, не связанного с деловыми качествами работника, является дискриминацией в сфере труда. Внутренними документами ООО УК

«Катод+» не предусмотрены выплаты расходов на погребение работников или тем более бывших работников.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции сделаны с существенным нарушением норм материального права.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации относятся в том числе сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора.

По смыслу части 2 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается ограничение в трудовых правах и свободах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в частности, от социального и должностного положения работника.

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации 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. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть 1 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или

трудовой договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Требования к содержанию трудового договора определены статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Так, частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации определено, 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.

На основании части 5 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Из приведённых нормативных положений следует, что трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором регулируются не только собственно сами трудовые отношения между работником и работодателем по организации труда и трудового процесса с момента начала этих отношений и до момента их прекращения, но и другие отношения, производные от трудовых отношений и непосредственно с ними связанные. При этом отношения, непосредственно связанные с трудовыми, могут возникать и развиваться как до наступления трудовых отношений, существовать вместе с трудовыми отношениями, обеспечивая их

нормальное функционирование, так и сменять трудовые отношения, то есть возникать в связи с прекращением трудовых отношений. Договорное же регулирование трудовых отношений и связанных с ним отношений носит субсидиарный характер по отношению к трудовому законодательству и призвано обеспечить более широкий объём прав работников и предоставляемых им гарантий в рамках взаимного согласования интересов работников и работодателей при заключении ими трудового договора. Возможность определить в индивидуальном трудовом договоре, заключаемом с работником, условия, прямо не противоречащие трудовому законодательству и не ущемляющие права работника по сравнению с нормами трудового законодательства, прямо установлена законом. При установлении в трудовом договоре таких условий должны учитываться законные интересы организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), то есть должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

Между тем судом апелляционной инстанции вследствие ошибочного толкования норм материального права, определяющих круг отношений, регулируемых нормами трудового законодательства, дана неправильная правовая оценка условиям трудового договора от 1 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему, заключённых между Влезко О.В. и ООО УК «Катод+».

Делая вывод о том, что при прекращении трудового договора у сторон этого договора утрачивается статус работника и работодателя и, соответственно, прекращаются все предусмотренные трудовым договором права и обязанности сторон, а физическое лицо, с которым прекращён трудовой договор, не относится к категории «работник», суд апелляционной инстанции дал ограничительное толкование положениям Трудового кодекса Российской Федерации о сфере действия норм трудового законодательства, которое распространяется не только на отношения, связанные с организацией труда и трудового процесса работника, но и иные непосредственно связанные с ними отношения и производные от них, а также положениям этого кодекса о содержании (условиях) трудового договора, в связи с чем вывод суда апелляционной инстанции о том, что при расторжении трудового договора прекращаются все предусмотренные трудовым договором права и обязанности сторон, является неправомерным, противоречит сути отношений, регулируемых нормами трудового законодательства.

Как следует из содержания заключённого между Влезко О.В. и ООО УК «Катод+» трудового договора от 1 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему этим трудовым договором регулируются не только собственно трудовые отношения, связанные с организацией труда и трудового процесса работника в период с момента их начала и до момента их прекращения, но и отношения, производные от трудовых отношений и непосредственно с ними связанные, поэтому термин «работник» в трудовом

договоре и дополнительном соглашении к нему (подпункты 2.2.6 и 2.2.7) обозначает конкретного человека, в данном случае Влезко О.В., а не указывает на её правовой статус (нахождение в трудовых отношениях для того, чтобы реализовать права, предусмотренные пунктами 2.2.6 и 2.2.7 трудового договора от 12 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему).

Суд апелляционной инстанции, давая толкования условиям трудового договора от 12 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему, не принял во внимание, что при толковании условий договора помимо буквального значения содержащихся в нём слов и выражений следует исходить из того, что, поскольку условия договора являются согласованными частями одного договора, значение конкретного условия договора подлежит установлению путём сопоставления с другими условиями этого договора, смыслом договора в целом, а также с учётом существа его законодательного регулирования.

Суждение суда апелляционной инстанции со ссылкой на положения статей 3 и 57 Трудового кодекса Российской Федерации о том, что внутренними документами ООО УК «Катод+» не предусмотрены выплаты расходов на погребение работников или тем более бывших работников, а также иные компенсационные выплаты бывшим работникам, также нельзя признать правомерным.

Как видно из материалов дела, при разрешении спора по существу ответчиком ООО УК «Катод+» применительно к спорным отношениям сторон не заявлялось в суде о том, что условия трудового договора от 1 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему не соответствуют действующей в обществе системе оплаты труда и дополнительных гарантий, предоставляемых работникам общества, равно как и не заявлялось о наличии дискриминации в сфере труда по мотиву должностного положения работника.

Напротив, как усматривается из материалов дела, установленные в трудовом договоре от 1 марта 2012 г. в редакции дополнительного соглашения к нему дополнительные гарантии работнику ООО УК «Катод+» Влезко О.В. были связаны с деловыми качествами данного работника, длительный период времени работавшего в организациях АО «Катод» и ООО УК «Катод+» и внесшего значительный вклад в развитие данных организаций.

Судом апелляционной инстанции также не учтено, что работодателем обязательство по оплате в случае смерти работника расходов на его погребение и о выплате членам семьи работника трёхкратного размера государственной пенсии, назначенной работнику, было принято на себя добровольно, о том, что такое условие трудового договора противоречит закону, нарушает права работодателя или иных работников данного общества, ответчиком по делу не заявлялось, и, соответственно, суд первой инстанции, разрешая спор по требованиям Влезко В.А. о взыскании с ООО УК «Катод+» денежных средств, предусмотренных подпунктом 2.2.7 трудового договора от 1 марта 2012 г. № 45 с учётом дополнительного соглашения к нему (расходы на погребение

работника и трёхкратный размер государственной пенсии, назначенной работнику), определил предмет доказывания по настоящему делу и распределил между сторонами спора бремя доказывания юридически значимых обстоятельств исходя из доводов и возражений сторон.

При таких данных у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьёй 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции, а также для принятия нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований Влезко В.А.

С учётом изложенного обжалуемое апелляционное определение нельзя признать законным, оно принято с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанного судебного постановления и оставления в силе решения суда первой инстанции, разрешившего спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 11 сентября 2018 г. отменить.

Оставить в силе решение Заельцовского районного суда г. Новосибирска от 14 июня 2018 г.

Председательствующий

Судьи

