



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 43-КГ20-4-К6

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

28 сентября 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 28 сентября 2020 г. кассационную жалобу Дмитриевой Елены Сергеевны на решение Завьяловского районного суда Удмуртской Республики от 29 марта 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 26 июня 2019 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 ноября 2019 г.

по делу № 2-386/2019 Завьяловского районного суда Удмуртской Республики по иску Дмитриевой Елены Сергеевны к муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» о возложении обязанности допустить к выполнению работы по должности заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Дмитриева Елена Сергеевна обратилась в суд с иском к муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» (далее также – МБОУ «Италмасовская средняя

общеобразовательная школа») о возложении обязанности допустить к выполнению работы по должности заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе.

В обоснование исковых требований Дмитриева Е.С. ссылалась на то, что с 1996 года состоит в трудовых отношениях с МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа», работает в должности учителя технологии.

Согласно приказу от 1 сентября 2017 г. № 134-лс Дмитриева Е.С. переведена на должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе на 1,0 ставку, о чём в трудовую книжку внесена соответствующая запись.

1 сентября 2017 г. между Дмитриевой Е.С. и МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» заключён трудовой договор № 195 о предоставлении работнику работы по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, трудовой договор заключён на неопределённый срок, работа является основной.

Также, приказом от 1 сентября 2017 г. № 235-лс Дмитриева Е.С. принята на работу на должность учителя технологии и черчения постоянно на 9 недельных часов по совместительству.

Дмитриева Е.С. указала, что с 27 августа 2018 г. директор МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» прекратил ей допуск к выполнению трудовых обязанностей по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, мотивировав это тем, что до 13 августа 2017 г. трудовые обязанности по названной должности исполняла Полегаева Ю.В., которой был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на период с 14 августа 2017 г. по 13 августа 2018 г. Поскольку Полегаева Ю.В. по окончании отпуска изъявила желание продолжить исполнять обязанности по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, директор МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» принял решение о прекращении допуска Дмитриевой Е.С. к исполнению обязанностей по указанной должности с прекращением выплаты ей заработной платы.

По мнению Дмитриевой Е.С., действия ответчика, выразившиеся в отстранении её от исполнения обязанностей по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе с прекращением выплаты заработной платы, являются незаконными, поскольку трудовой договор о предоставлении ей работы по указанной должности является бессрочным, каких-либо документов о прекращении исполнения ею обязанностей по названной должности работодателем не издавалось.

По приведённым основаниям Дмитриева Е.С. просила суд обязать ответчика допустить её к выполнению работы по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Представитель ответчика МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» и третье лицо по делу – Полегаева Ю.В. в суде исковые требования не признали.

Решением Завьяловского районного суда Удмуртской Республики от 29 марта 2019 г. в удовлетворении исковых требований Дмитриевой Е.С. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 26 июня 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 ноября 2019 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Дмитриевой Е.С. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. 18 марта 2020 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 28 августа 2020 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 извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в их 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 судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и из материалов дела следует, что Дмитриева Е.С. с 1996 года состоит в трудовых отношениях с МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа».

1 сентября 2017 г. между Дмитриевой Е.С. и МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» заключён трудовой договор № 195 о предоставлении работнику с 1 сентября 2017 г. работы по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, трудовой договор заключён на неопределённый срок, работа является для работника основной.

Приказом от 1 сентября 2017 г. № 134-лс Дмитриева Е.С., занимающая должность учителя технологии, переведена на должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе на 1,0 ставку.

Согласно приказу от 1 сентября 2017 г. № 235-лс Дмитриева Е.С. на основании трудового договора от 1 сентября 2017 г. № 196 принята на работу на должность учителя технологии и черчения постоянно на 9 недельных часов по совместительству.

Также, судом установлено, что 1 сентября 2014 г. между Полегаевой Ю.В. и МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» заключён трудовой договор № 26 на неопределённый срок о предоставлении работнику работы по должности учителя истории и обществознания.

1 сентября 2014 г. между Полегаевой Ю.В. и МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» заключён трудовой договор № 32 на неопределённый срок о предоставлении работнику работы по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Приказом от 14 августа 2017 г. № 261-О на основании заявления Полегаевой Ю.В. ей как педагогическому работнику организации, осуществляющей образовательную деятельность, предоставлен длительный отпуск без сохранения заработной платы на период с 14 августа 2017 г. по 13 августа 2018 г. в количестве 364 дня.

По окончании отпуска без сохранения заработной платы на основании приказа директора МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» от 14 августа 2018 г. № 137 – лс Полегаева Ю.В. с 14 августа 2018 г. приступила к исполнению обязанностей по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

В связи с изданием приказа от 14 августа 2018 г. № 137 – лс, в соответствии с которым Полегаева Ю.В. продолжила исполнять обязанности по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа», Дмитриева Е.С. была отстранена от исполнения обязанностей по названной должности с прекращением выплаты ей заработной платы, установленной трудовым договором от 1 сентября 2017 г. № 195.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Дмитриевой Е.С. о возложении обязанности допустить её к выполнению работы по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, суд первой инстанции со ссылкой на нормы Трудового кодекса Российской Федерации, положения Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации» и Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644, исходил из того, что Полегаевой Ю.В. как педагогическому работнику был предоставлен длительный отпуск, при этом на период нахождения в этом отпуске за ней сохранялось место работы (должность) и перевод на другую работу (должность) не производился. Суд указал, что срок действия трудового договора, заключённого на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Установив, что на дату предоставления Полегаевой Ю.В. длительного отпуска и в настоящее время в штатном расписании МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» имеется должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе в количестве одной единицы, суд пришёл к выводу о том, что трудовой договор о назначении Дмитриевой Е.С. на указанную должность на неопределённый срок был оформлен в нарушение порядка, определённого трудовым законодательством. Ввиду отсутствия оснований для заключения трудового договора с Дмитриевой Е.С. на выполнение работы по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе на неопределённый срок, суд признал правомерными действия ответчика по отстранению истца от работы по названной должности и прекращению выплаты ей заработной платы. Суд не принял во внимание доводы Дмитриевой Е.С. о том, что работодателем не издавались какие-либо приказы о прекращении исполнения ею обязанностей по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, сославшись на то, что действие трудового договора подлежит прекращению в связи с выходом на работу основного работника и для признания трудового договора, заключённого с Дмитриевой Е.С., расторгнутым не имел значения факт издания работодателем приказа об её увольнении.

С выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, признала содержащиеся в них выводы законными и обоснованными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Согласно абзацу 17 статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаётся обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора, включая право работодателя требовать от работников

исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть 1 статьи 15 ТК РФ).

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 ТК РФ, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В силу части второй статьи 22 ТК РФ работодатель обязан, в частности: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условие о дате начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (абзацы 4, 5 части 2 статьи 57 ТК РФ).

Трудовые договоры могут заключаться как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным кодексом и иными федеральными законами (часть 1 статьи 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения (часть 2 статьи 58 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок (часть 3 статьи 58 ТК РФ).

Согласно абзацу второму части 1 статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 67 ТК РФ).

Частью первой статьи 68 ТК РФ предусмотрено, что приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (часть 3 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых нормативных положений трудового законодательства следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, который заключается в письменной форме. При этом обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приёме на работу) нормами Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания его работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Определённые сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме. Обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия о дате начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. При заключении срочного трудового договора работник, давая согласие на заключение трудового договора на определённый срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговорённого в договоре периода – в связи с выходом на работу работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы. Если трудовой договор не содержит условие о сроке его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

Судами первой и апелляционной инстанций нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие условия и порядок оформления работодателем трудовых отношений с работником и устанавливающие виды и срок действия трудового договора, основания прекращения трудового договора, заключённого на неопределённый срок, и срочного трудового договора, к спорным отношениям применены неправильно,

Отказывая в удовлетворении исковых требований Дмитриевой Е.С. о возложении обязанности допустить её к выполнению работы по должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, судебные инстанции исходили из того, что Полегаевой Ю.В., занимавшей должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе, как педагогическому работнику был предоставлен длительный отпуск, при этом на период нахождения в отпуске за ней сохранялось место работы по названной должности, в связи с чем срок действия трудового договора, заключённого с Дмитриевой Е.С. на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Между тем с учётом заявленных Дмитриевой Е.С. требований, отзыва ответчика относительно иска и приведённых выше норм материального права, регулирующих спорные отношения, судебным инстанциям следовало

выяснить: было ли известно Дмитриевой Е.С. о том, что на момент занятия ею должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе основному работнику, занимавшему эту должность, был предоставлен длительный отпуск, по окончании которого трудовой договор от 1 сентября 2017 г., заключённый с Дмитриевой Е.С., прекратит своё действие, а также было ли достигнуто соглашение между работодателем и Дмитриевой Е.С. при заключении с ней трудового договора от 1 сентября 2017 г. относительно его срочного характера.

В нарушение статей 56, 57 ГПК РФ названные юридически значимые обстоятельства для правильного разрешения настоящего спора судебными инстанциями вследствие неправильного применения к спорным отношениям норм материального права, их регулирующих, не устанавливались и не исследовались, они не вошли в предмет доказывания по делу и, соответственно, какой-либо правовой оценки судебных инстанций согласно правилам, установленным статьями 67, 71 ГПК РФ, не получили. Судебными инстанциями не принято во внимание, что в отзыве на исковое заявление и в судебном заседании суда первой инстанции директор МБОУ «Италмасовская средняя общеобразовательная школа» приводил доводы о том, что с Дмитриевой Е.С. был заключён трудовой договор на неопределённый срок.

Соответственно, выводы судебных инстанций о том, что 1 сентября 2017 г. с Дмитриевой Е.С. был заключён трудовой договор на время выполнения обязанностей отсутствующего основного работника, в соответствии с которым она была назначена на должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе на период нахождения в длительном отпуске работника Полегаевой Ю.И. (срочный трудовой договор), не могут быть признаны правомерными. Эти выводы не основаны на нормах Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе положениях статьи 58 названного кодекса, определяющих, что в случае, если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

Ввиду изложенного вывод судебных инстанций о законности действий работодателя по отстранению Дмитриевой Е.С. от работы в должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе и прекращении ей выплат по заработной плате Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт ошибочным, сделанным без учёта норм материального права, регулирующих порядок оформления с работником трудовых отношений, а также без установления имеющих значение для дела обстоятельств.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Дмитриевой Е.С. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статей 379⁶ и частей 1-3 статьи 379⁷ ГПК РФ.

При таких обстоятельствах решение Завьяловского районного суда Удмуртской Республики от 29 марта 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской

Республики от 26 июня 2019 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 ноября 2019 г. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт незаконными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Дмитриевой Е.С., что согласно статье 390¹⁴ ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Завьяловского районного суда Удмуртской Республики от 29 марта 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 26 июня 2019 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 ноября 2019 г. по делу № 2-386/2019 Завьяловского районного суда Удмуртской Республики отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Завьяловский районный суд Удмуртской Республики.

Председательствующий

Судьи



