



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 51-КГ18-17

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

8 апреля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 8 апреля 2019 г. гражданское дело по иску Чудова Владислава Геннадьевича к индивидуальному предпринимателю Дьяченко Ирине Михайловне о признании недействительным (незаконным) изменения в одностороннем порядке условий трудового договора, внесении изменений в условия трудового договора, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов

по кассационной жалобе Чудова Владислава Геннадьевича на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 13 июня 2018 г.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Чудов Владислав Геннадьевич 3 апреля 2017 г. обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Дьяченко И.М. (далее – ИП Дьяченко И.М.) и с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил признать недействительным (незаконным) изменение в одностороннем порядке работодателем условий трудового договора, обязать ответчика внести

изменения в условия трудового договора, взыскать компенсацию морального вреда и судебные расходы.

В обоснование заявленных требований Чудов В.Г. ссылался на то, что он с 16 июля 2015 г. работал у ИП Дьяченко И.М. разнорабочим. Между ними был заключен трудовой договор от 16 июля 2015 г., по условиям которого ему как работнику работодателем ИП Дьяченко И.М. были установлены ненормированный рабочий день с двумя выходными днями – суббота, воскресенье (пункт 7 трудового договора), оплата труда в размере 10 000 руб. в месяц (пункт 9 трудового договора). Экземпляр трудового договора, переданный Чудову В.Г., как работнику, он предоставил в территориальный орган Федеральной миграционной службы Российской Федерации для решения вопроса о получении вида на жительство в Российской Федерации. В 2015 г. вид на жительство в Российской Федерации Чудовым В.Г. был получен.

В феврале 2017 г. Чудов В.Г., имея намерение уволиться с работы, обратился по этому поводу к ИП Дьяченко И.М., у них возник конфликт, в связи с чем прокуратурой района проводилась проверка. В рамках данной проверки Чудов В.Г. был ознакомлен с представленной ИП Дьяченко И.М. в прокуратуру копией трудового договора от 16 июля 2015 г., в котором ИП Дьяченко И.М. в одностороннем порядке были изменены определённые сторонами условия трудового договора в части режима рабочего времени (с 9 часов до 10 часов с двумя выходными днями – суббота, воскресенье) и в части оплаты за труд (3000 руб. в месяц).

Чудов В.Г. не был поставлен известность об изменении условий заключённого с ним трудового договора. Экземпляр трудового договора в изменённой редакции Чудов В.Г. не получал и не подписывал.

Чудов В.Г. также указывал, что ИП Дьяченко И.М. расторгла с ним трудовой договор и уволила его с работы «задним числом» 31 января 2017 г.

Считая, что незаконными действиями работодателя были нарушены его права как работника, Чудов В.Г. просил суд признать недействительным (незаконным) изменение ИП Дьяченко И.М. в одностороннем порядке определённых сторонами условий трудового договора от 16 июля 2015 г. в части режима рабочего времени и оплаты за труд, обязать ИП Дьяченко И.М. внести изменения в пункты 7 и 9 трудового договора, указав соответственно режим рабочего времени – ненормированный рабочий день и оплату за труд – 10 000 руб. в месяц.

Кроме того, Чудов В.Г. просил суд взыскать с ИП Дьяченко И.М. 45 000 руб. в качестве компенсации морального вреда, расходы на оплату услуг представителя – 57 000 руб., на проведение почерковедческой экспертизы – 12 734 руб.

ИП Дьяченко И.М. и её представители в суде иск не признали и заявили о применении последствий пропуска Чудовым В.Г. без уважительных причин установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской

Федерации трёхмесячного срока для обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Решением Волчихинского районного суда Алтайского края от 6 апреля 2018 г. искивые требования Чудова В.Г. удовлетворены частично. Суд признал незаконным изменение пунктов 7 и 9 трудового договора от 16 июля 2015 г., заключённого между ИП Дьяченко И.М. и Чудовым В.Г.; обязал ИП Дьяченко И.М. внести изменения в пункты 7 и 9 этого трудового договора с указанием соответственно режима рабочего времени – ненормированный рабочий день, размера оплаты труда – 10 000 руб. в месяц. С ИП Дьяченко И.М. в пользу Чудова В.Г. взыскано 10 000 руб. в счёт возмещения морального вреда, расходы на оплату услуг представителя в размере 50 000 руб., расходы на проведение почерковедческой экспертизы в размере 12 734 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований Чудова В.Г. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 13 июня 2018 г. решение суда первой инстанции отменено в части удовлетворения исковых требований Чудова В.Г. о признании недействительным (незаконным) изменения ИП Дьяченко И.М. в одностороннем порядке условий трудового договора, об обязанности внести изменения в условия трудового договора, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов с принятием в отменённой части нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Чудовым В.Г. 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 Алтайского краевого суда от 13 июня 2018 г., как незаконного, и оставления в силе решения Волчихинского районного суда Алтайского края от 6 апреля 2018 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 22 ноября 2018 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 15 февраля 2019 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 ответчик ИП Дьяченко И.М., сведений о причинах неявки не представила. От истца Чудова В.Г. поступило письменное ходатайство с просьбой рассмотреть дело без его участия. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса

Российской Федерации (далее также – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

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 и процессуального права были допущены судом апелляционной инстанции, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Чудов В.Г. 3 апреля 2017 г. обратился в суд с иском к ИП Дьяченко И.М. о признании недействительным (незаконным) изменения в одностороннем порядке условий трудового договора, внесении изменений в условия трудового договора, взыскании компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что с 16 июля 2015 г. работал у ИП Дьяченко И.М. разнорабочим. Между ними был заключён трудовой договор от 16 июля 2015 г., по условиям которого ему как работнику работодателем ИП Дьяченко И.М. были установлены ненормированный рабочий день с двумя выходными днями – суббота, воскресенье (пункт 7 трудового договора), оплата труда в размере 10 000 руб. в месяц (пункт 9 трудового договора).

Чудов В.Г. указывал, что экземпляр этого трудового договора, переданный ему как работнику, он предоставил в территориальный орган Федеральной миграционной службы Российской Федерации для решения вопроса о получении вида на жительство в Российской Федерации в подтверждение наличия у него законного источника средств к существованию, позволяющего содержать себя в Российской Федерации в пределах прожиточного минимума, который составлял на тот момент 9662 руб. В 2015 г. вид на жительство в Российской Федерации Чудовым В.Г. был получен. В связи с возникшим в феврале 2017 г. конфликтом между ИП Дьяченко И.М. и Чудовым В.Г. по поводу его увольнения прокуратурой по заявлению Чудова В.Г. проводилась проверка. В ходе проверки он был ознакомлен с копией представленного ИП Дьяченко И.М. трудового договора от 16 июля 2015 г., в котором она в одностороннем порядке и без его согласия изменила определённые сторонами условия трудового договора в части

режима его рабочего времени – с 9 до 10 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) и оплаты труда – в размере 3000 руб. в месяц

При рассмотрении дела в судебном заседании суда первой инстанции 2 мая 2017 г. представителем ИП Дьяченко И.М. по доверенности Поздышевым А.Б. в материалы дела представлен экземпляр трудового договора между ИП Дьяченко И.М. и Чудовым В.Г. от 16 июля 2015 г. (на двух листах), в соответствии с которым Чудов В.Г. принимался на работу к ИП Дьяченко И.М. в качестве разнорабочего (пункт 1 трудового договора), режим рабочего времени ему был определён с 9 часов до 10 часов ежедневно, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье (пункт 7 трудового договора), размер оплаты труда – 3000 руб. в месяц (пункт 9 трудового договора). Пункты 7 и 9 расположены на первом листе трудового договора, на котором подписи Чудова В.Г. не имеется.

22 мая 2017 г. в судебном заседании суда первой инстанции по запросу суда ответчиком ИП Дьяченко И.М. в подтверждение размера оплаты труда Чудова В.Г. 3000 руб. в месяц в материалы дела представлены платёжные ведомости на выдачу заработной платы, содержащие подписи от имени Чудова В.Г.

В этом же судебном заседании по ходатайству представителя истца Петрова П.С. был допрошен в качестве свидетеля Жаров К.А., который показал, что с мая по середину сентября 2016 года он осуществлял трудовую деятельность у ИП Дьяченко И.М. и периодически виделся с Чудовым В.Г. Ему известно, что режим работы у истца был двое суток через двое суток. В летний период работодатель эпизодически привлекал Чудова В.Г. к выполнению работ по погрузке дров, разбору металлолома, отгрузке металла за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. Со слов Чудова В.Г. ему известно о том, что заработная плата истца составляла 10 000 руб. в месяц, кроме того, работодатель производил ему доплату за дополнительную работу.

Определением Волчихинского районного суда Алтайского края от 22 мая 2017 г. по ходатайству представителя истца для установления того, кем, Чудовым В.Г. или иным лицом выполнены подписи от имени Чудова В.Г. в представленных ответчиком платёжных ведомостях за октябрь, ноябрь, декабрь 2016 года, январь 2017 года, была назначена судебная почерковедческая экспертиза, производство которой поручено экспертам федерального бюджетного учреждения Алтайской лаборатории судебной экспертизы Министерства юстиции Российской Федерации (далее – ФБУ Алтайская лаборатория судебной экспертизы Минюста России).

Согласно заключению эксперта ФБУ Алтайской лаборатории судебной экспертизы Минюста России от 26 сентября 2017 г. подписи от имени Чудова В.Г. в платёжных ведомостях за октябрь, ноябрь, декабрь 2016 года, январь 2017 года выполнены не Чудовым В.Г., а другим лицом (лицами) с подражанием его почерку.

Определением Волчихинского районного суда Алтайского края от 8 ноября 2017 г. по ходатайству истца для установления в том числе того, являются ли листы представленного ответчиком в суд экземпляра трудового договора, заключённого между Чудовым В.Г. и ИП Дьяченко ИМ., листами одного документа, производилась ли в этом экземпляре трудового договора замена первого листа текста, была назначена судебная техническая экспертиза документа. Производство экспертизы поручено экспертам ФБУ Алтайской лаборатории судебной экспертизы Минюста России.

В соответствии с заключением эксперта ФБУ Алтайской лаборатории судебной экспертизы Минюста России от 26 февраля 2018 г. листы поступившего на экспертное исследование текста трудового договора от 16 июля 2015 г., заключённого между ИП Дьяченко И.М. и Чудовым В.Г. (на двух листах), являются составными частями (листами) одного документа, где первый лист подвергался замене.

Разрешая спор, суд первой инстанции сделал вывод о том, что Чудовым В.Г. не пропущен установленный частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трёхмесячный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, о применении которого заявлено стороной ответчика.

С учётом того, что в судебном заседании на основании заключения судебной технической экспертизы предъявленного ответчиком суду экземпляра трудового договора с Чудовым В.Г. установлено внесение ИП Дьяченко И.М. изменений в заключённый сторонами трудовой договор и ответчиком не опровергнуты представленные истцом в обоснование своих требований доказательства, суд первой инстанции со ссылкой на нормы статей 16, 57, 61, 72, 135 Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу об удовлетворении исковых требований Чудова В.Г. в части признания незаконным изменения Дьяченко И.М. (работодателем) в одностороннем порядке условий заключённого с Чудовым В.П. (работником) трудового договора, и о возложении на ответчика обязанности внести изменения в пункты 7 и 9 этого трудового договора, указав, соответственно режим рабочего времени Чудова В.Г. – ненормированный рабочий день, а размер оплаты труда – 10 000 руб. в месяц.

Исходя из установленного нарушения ответчиком трудовых прав Чудова В.Г. суд первой инстанции на основании статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации взыскал с ИП Дьяченко И.М. в пользу Чудова В.Г. в качестве возмещения морального вреда 10 000 руб., а также удовлетворил исковые требования Чудова В.Г. о взыскании расходов на оплату услуг представителя в размере 50 000 руб., расходов на проведение почерковедческой экспертизы в размере 12 734 руб.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе ИП Дьяченко И.М., не согласился с выводами суда первой инстанции и отменил решение суда первой инстанции в части удовлетворения исковых

требований Чудова В.Г., приняв по делу в этой части новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Суд апелляционной инстанции счёл, что Чудовым В.Г. не доказан факт заключения с ИП Дьяченко И.М. трудового договора на указанных истцом условиях – с ненормированным рабочим днём и оплатой труда в размере 10 000 руб. в месяц., а также указал на то, что согласно нормам трудового законодательства внесение изменений в трудовой договор после его прекращения невозможно.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном применении норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Трудовые отношения, как следует из 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 части 1 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работником, в силу части 2 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации, является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодателем – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (часть 4 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

К работодателям – физическим лицам относятся в том числе физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (часть 5 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор – 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.

В частях 1 и 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в котором, в частности, указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование

работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

По общему правилу, установленному статьёй 72 Трудового кодекса Российской Федерации, изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных данным кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Из изложенных норм трудового законодательства следует, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. К работодателям относятся в том числе физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия об оплате труда и о режиме рабочего времени. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором согласно действующим у данного работодателя системам оплаты труда. 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 передается работнику, другой хранится у работодателя. Определённые сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.

Из приведённых нормативных положений исходил суд первой инстанции при разрешении настоящего спора. Установив, что первый лист представленного работодателем ИП Дьяченко И.М. суду экземпляра трудового договора между ИП Дьяченко И.М. и Чудовым В.Г., на котором имеется текст пунктов 7 и 9, содержащих условия о режиме рабочего времени Чудова В.Г. и размере оплаты его труда, подвергался замене, подписи Чудова В.Г. на нем не имеется, суд первой инстанции пришёл к выводу о наличии оснований для удовлетворения иска Чудова В.Г. в части признания недействительным изменения ИП Дьяченко И.М. как работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора, заключённого с Чудовым В.Г., и в части обязания ответчика внести изменения в пункты 7 и 9 этого трудового договора, указав, соответственно, режим рабочего времени Чудова В.Г. – ненормированный рабочий день, а размер оплаты труда – 10 000 руб. в месяц.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции в части удовлетворения исковых требований Чудова В.Г. и отказывая в удовлетворении этих требований ввиду недоказанности Чудовым В.Г. факта заключения с ИП Дьяченко И.М. трудового договора на указанных им условиях, не применил нормативные положения, регулирующие спорные отношения, в их взаимосвязи и в нарушение требований части 4 статьи 67 ГПК РФ не привёл в определении мотивы, по которым он отверг представленные Чудовым В.Г. доказательства, подтверждающие, по его мнению, нарушение работодателем ИП Дьяченко И.М. его трудовых прав, а именно объяснения самого истца Чудова В.Г. и показания в судебном заседании суда первой инстанции свидетеля Жарова К.А. о работе Чудова В.Г. у ИП Дьяченко И.М. на условиях ненормированного рабочего дня, о привлечении его по распоряжению работодателя по необходимости к выполнению трудовых обязанностей за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени; заключение эксперта от 26 сентября 2017 г. о том, что подписи от имени Чудова В.Г. в платёжных ведомостях, представленных ответчиком в суд в качестве доказательств установленной истцу оплаты труда 3000 руб. в месяц, выполнены не Чудовым В.Г.; заключение эксперта от 26 февраля 2018 г., подтвердившее замену первого листа экземпляра трудового договора от 16 июля 2015 г., заключённого между ИП Дьяченко И.М. и Чудовым В.Г. и представленного суду ИП Дьяченко И.М., то есть листа трудового договора, содержащего условия об установленных истцу режиме рабочего времени и оплате за труд.

Суд апелляционной инстанции не учёл, что изменение ИП Дьяченко И.М. как работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора с Чудовым В.Г. в тексте экземпляра данного договора, находящегося у работодателя, было установлено судом первой инстанции на основании заключений эксперта ФБУ Алтайской лаборатории судебной экспертизы Минюста России от 26 сентября 2017 г. и 26 февраля 2018 г. Выводы суда первой инстанции о доказанности внесения ИП Дьяченко И.М. изменений в имеющийся у работодателя и представленный им суду экземпляр трудового договора с Чудовым В.Г. не были опровергнуты ИП Дьяченко И.М. в ходе судебного заседания в суде апелляционной инстанции.

При таких обстоятельствах следует признать ошибочным, не соответствующим материалам дела довод суда апелляционной инстанции, приведенный в обоснование своего вывода о содержании спорных условий трудового договора исходя из представленного суду ИП Дьяченко И.М. экземпляра трудового договора с Чудовым В.Г., о том, что внесение изменений в уже прекращённый трудовой договор невозможно.

Суд апелляционной инстанции не принял во внимание объяснения Чудова В.Г. в исковом заявлении о том, что свой экземпляр трудового договора от 16 июля 2015 г. он представил в 2015 году для получения вида на жительство в территориальный орган Федеральной миграционной службы Российской Федерации с целью подтверждения размера его заработной платы не ниже прожиточного минимума, который на тот момент составлял 9662 руб. В случае представления в территориальный орган Федеральной миграционной службы Российской Федерации трудового договора с условием о размере оплаты труда менее прожиточного минимума, установленного в 2015 году, ему было бы отказано в выдаче вида на жительство. Однако он в 2015 году, представив в территориальный орган Федеральной миграционной службы Российской Федерации имевшийся у него экземпляр трудового договора с ИП Дьяченко И.М. с условием об оплате труда в размере 10 000 руб., получил вид на жительство в Российской Федерации.

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» вид на жительство иностранному гражданину не выдается, а ранее выданный вид на жительство аннулируется в случае, если данный иностранный гражданин, в частности, не может представить доказательств возможности содержать себя и членов своей семьи в Российской Федерации в пределах прожиточного минимума, не прибегая к помощи государства.

Обстоятельства, на которые Чудов В.Г. ссылался в подтверждение своих доводов о нарушении ИП Дьяченко И.М. его прав, были предметом рассмотрения в суде первой инстанции и учитывались им при принятии решения об удовлетворении иска, однако были оставлены без внимания и надлежащей правовой оценки суда апелляционной инстанции.

С учётом изложенного вывод суда апелляционной инстанции об отказе Чудову В.Г. в удовлетворении его исковых требований ввиду недоказанности факта заключения с ИП Дьяченко И.М. трудового договора на указанных им условиях – с ненормированным рабочим днем и оплатой труда в размере 10 000 руб. в месяц, нельзя признать правомерным.

Судом апелляционной инстанции при рассмотрении дела допущены и существенные нарушения норм процессуального права.

В силу абзаца второго части 1 статьи 327 ГПК РФ суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учётом особенностей, предусмотренных главой 39 ГПК РФ.

Суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления. Суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными. О принятии новых доказательств суд апелляционной инстанции выносит определение (часть 1 статьи 327¹ 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. № 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. № 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. № 13).

Приведённым положениям процессуального закона и разъяснениям по их применению, изложенным в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13, обжалуемое апелляционное определение не соответствует.

В апелляционной жалобе на решение Волчихинского районного суда Алтайского края от 6 апреля 2018 г. ответчик ИП Дьяченко И.М., не соглашаясь с принятым по делу судебным решением, ссылаясь лишь на отсутствие в материалах дела доказательств, подтверждающих, что заключение с Чудовым В.Г. трудового договора, имело место на указанных им условиях, не приводя в обоснование этих доводов каких-либо мотивов. При этом в апелляционной жалобе ответчика не содержится ссылок на какие-либо обстоятельства, которые были оставлены без внимания или оценки суда первой инстанции в ходе судебного разбирательства.

Как следует из материалов дела, суд первой инстанции в решении дал оценку имеющимся в деле доказательствам, в том числе показаниям в судебном заседании свидетеля Жарова К.А., заключениям эксперта от 26 сентября 2017 г. и от 26 февраля 2018 г., которые, по мнению суда, подтверждают нарушение ответчиком ИП Дьяченко И.М. трудовых прав истца. Выводы суда первой инстанции об оценке доказательств изложены в принятом им решении.

Повторно рассматривая настоящее гражданское дело по апелляционной жалобе ИП Дьяченко И.М., и делая вывод о недоказанности Чудовым В.Г. заключения с ним трудового договора на указанных им условиях, суд апелляционной инстанции, не установив при проверке законности и обоснованности решения суда первой инстанции по апелляционной жалобе ИП Дьяченко И.М. каких-либо новых обстоятельств и не приведя в апелляционном определении мотивов и оснований, по которым он не согласился с выводами суда первой инстанции, установившего нарушение трудовых прав истца работодателем, отменил решение суда первой инстанции.

Между тем при таких данных у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьёй 330 ГПК РФ оснований для отмены решения суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Чудова В.Г. и принятия по делу нового решения об отказе Чудову В.Г. в удовлетворении его исковых требований.

С учётом изложенного апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 13 июня 2018 г. нельзя признать законным. Оно принято с существенными нарушениями норм

материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для его отмены и оставления в силе решения суда первой инстанции, разрешившего спор в соответствии с подлежащими применению нормами материального права 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 Алтайского краевого суда от 13 июня 2018 г. отменить, оставить в силе решение Волчихинского районного суда Алтайского края от 6 апреля 2018 г.

Председательствующий

Судьи

