



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 58-КГ22-13-К9

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

13 февраля 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе
председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 13 февраля 2023 г. кассационную жалобу Шестакова Владимира Алексеевича на решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 10 января 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 18 марта 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 4 августа 2022 г.

по делу № 2-296/2022 Железнодорожного районного суда г. Хабаровска по иску Шестакова Владимира Алексеевича к краевому государственному автономному учреждению «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителя краевого государственного автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник» по доверенности Ларькина В.Г., возражавшего против удовлетворения кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Шестаков Владимир Алексеевич 29 ноября 2021 г. обратился в суд с иском к краевому государственному автономному учреждению «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник» (далее также – спортивная школа, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Шестаков В.А. указал, что на основании трудового договора от 1 августа 2014 г. он был принят на работу в краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Хабаровский краевой центр развития хоккея с мячом» (после переименования – краевое государственное автономное учреждение «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник») в отдел учебно-спортивной работы на должность тренера-преподавателя.

23 января 2018 г. с Шестаковым В.А. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе его на должность тренера в отдел по спортивной подготовке.

Приказом директора краевого государственного автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник» от 16 ноября 2021 г. № 382-ок трудовой договор с Шестаковым В.А. был прекращён по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (нарушение установленных настоящим кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 кодекса) и Шестаков В.А. уволен с занимаемой должности.

В качестве причины увольнения по названному основанию работодатель сослался на отсутствие у Шестакова В.А. соответствующего среднего профессионального или высшего образования, его несоответствие профессиональному стандарту по должности тренера, а также на представление прокуратуры Индустриального района г. Хабаровска о несоответствии Шестакова В.А. занимаемой должности и о его увольнении.

По мнению Шестакова В.А., отсутствие у него на момент заключения трудового договора в 2014 году соответствующего среднего профессионального или высшего образования не может служить безусловным основанием для его увольнения по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель располагал сведениями о том, что с 2013 года по 2018 год Шестаков В.А. проходил обучение в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Дальневосточная государственная академия физической

культуры» по специальности «физическая культура», профиль «спортивная тренировка в избранном виде спорта», ему выдана справка об обучении, которая свидетельствует о наличии у него среднего профессионального образования. За время работы Шестаков В.А. дважды проходил аттестацию на соответствие занимаемым должностям тренера-преподавателя и тренера. Распоряжением исполняющего обязанности министра физической культуры и спорта Хабаровского края от 25 мая 2016 г. № 28 на основании решения аттестационной комиссии ему установлена первая квалификационная категория по должности «тренер-преподаватель» сроком на 5 лет, распоряжением министра физической культуры и спорта Хабаровского края от 26 июля 2018 г. № 26 Шестакову В.А. установлена первая квалификационная категория тренера по виду спорта (хоккей с мячом) сроком на 5 лет. Кроме того, при увольнении Шестакова В.А., успешно осуществлявшего профессиональную деятельность по занимаемой должности и признанного аттестационной комиссией соответствующим занимаемой должности, работодателем не учтено, что за время работы он неоднократно поощрялся, в том числе губернатором Хабаровского края и мэром г. Хабаровска, является мастером спорта СССР по хоккею с мячом, обладает большим профессиональным опытом в области спортивной подготовки (более 35 лет), за время работы его воспитанники достигли высоких спортивных результатов при участии в различных соревнованиях.

По приведённым основаниям Шестаков В.А., полагая, что отсутствие у него документа о среднем профессиональном или высшем образовании не исключает продолжение им работы в должности тренера, с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил суд признать незаконным приказ работодателя от 16 ноября 2021 г. № 382-ок о прекращении (расторжении) с ним трудового договора, восстановить его на работе в ранее занимаемой должности тренера, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула – 58 172, 07 руб., компенсацию морального вреда – 15 000 руб.

Представители краевого государственного автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник» в суде исковые требования Шестакова В.А. не признали.

Решением Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 10 января 2022 г. в удовлетворении исковых требований Шестакова В.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 18 марта 2022 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 4 августа 2022 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Шестакова В.А. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 27 октября 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 9 января 2023 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Шестаков В.А., надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, сообщил о том, что не будет участвовать в судебном заседании по состоянию здоровья (телефонограмма от 9 февраля 2023 г. в 11.00 час.). Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие Шестакова В.А.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменные возражения на неё представителя краевого государственного автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник» Ларькина В.Г., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

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, что при рассмотрении настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций, а также кассационным судом общей юрисдикции были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Шестаков В.А. на основании трудового договора от 1 августа 2014 г. № 34 был принят на работу в краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Хабаровский краевой центр развития хоккея с мячом» в отдел учебно-спортивной работы на должность тренера-преподавателя. Трудовой договор с Шестаковым В.А. заключён на неопределённый срок.

Согласно положениям Устава краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Хабаровский краевой центр развития хоккея с мячом», утверждённого приказом министерства спорта и молодёжной политики Хабаровского края 22 мая 2014 г., предметом деятельности учреждения являлось предоставление спортивных образовательных услуг и доступа к спортивным мероприятиям населению Хабаровского края (пункт 2.1 Устава), целями деятельности учреждения – реализация дополнительных образовательных программ спортивной направленности, приобщение детей, подростков и молодёжи к занятиям спортом, создание условий для их личностного развития, укрепление здоровья, профессионального самоопределения, обеспечение спортивной подготовки сборных команд края по хоккею с мячом (пункт 2.2 Устава).

Распоряжением министра физической культуры и спорта Хабаровского края от 25 мая 2016 г. № 28 в соответствии с решением аттестационной комиссии министерства физической культуры и спорта Хабаровского края (протокол от 25 мая 2016 г. № 5) Шестакову В.А. установлена первая квалификационная категория сроком на пять лет по должности «тренер-преподаватель».

На основании распоряжения министерства физической культуры и спорта Хабаровского края от 9 октября 2017 г. № 24 краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Хабаровский краевой центр развития хоккея с мячом» переименовано в краевое государственное автономное учреждение «Спортивная школа «Хабаровский краевой центр развития хоккея с мячом».

Дополнительным соглашением к трудовому договору от 23 января 2018 г. Шестаков В.А. с 1 января 2018 г. переведён на постоянную работу в отдел по спортивной подготовке на должность тренера, о чём работодателем 24 января 2018 г. издан соответствующий приказ № 07-01/25.

В дальнейшем с Шестаковым В.А. были заключены дополнительные соглашения к трудовому договору, касающиеся условий осуществления им трудовой деятельности в должности тренера (режима рабочего времени и времени отдыха, обязанности соблюдения антидопинговых правил, оплаты труда), в которых в качестве работодателя указано краевое государственное автономное учреждение «Спортивная школа «Хабаровский краевой центр развития хоккея с мячом».

В соответствии с пунктом 1.3 должностной инструкции тренера краевого государственного автономного учреждения «Спортивная школа «Хабаровский краевой центр развития хоккея с мячом» (далее – должностная инструкция тренера) на должность тренера принимается лицо, имеющее высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, без требования к опыту работы.

В числе должностных обязанностей тренера – проведение отбора и спортивной ориентации наиболее перспективных учащихся для их дальнейшего

спортивного совершенствования (пункт 2.3 должностной инструкции тренера), проведение тренировочных занятий согласно утвержденному расписанию (пункт 2.5 должностной инструкции тренера), проведение тренировочной и воспитательной работы с учащимися с использованием разнообразных приёмов, методов и средств обучения, современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы (пункт 2.6 должностной инструкции тренера), обеспечение повышения уровня физической, теоретической, морально-волевой, технической и спортивной подготовки обучающихся, укрепление и охрана их здоровья в процессе занятий, безопасности тренировочного процесса (пункт 2.7 должностной инструкции тренера), обеспечение участия учащихся в соревнованиях согласно календарю спортивно-массовых и спортивных мероприятий и положению о соревнованиях (пункт 2.17 должностной инструкции тренера).

4 мая 2018 г. Шестаков В.А. обратился в аттестационную комиссию министерства физической культуры и спорта Хабаровского края с заявлением о проведении в июле 2018 года аттестации на присвоение ему первой квалификационной категории по должности «тренер».

Согласно приложению к протоколу заседания аттестационной комиссии министерства физической культуры и спорта Хабаровского края от 25 июля 2018 г. № 3 Шестакову В.А. установлен уровень квалификации, соответствующий требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории по должности «тренер».

Распоряжением министра физической культуры и спорта Хабаровского края от 26 июля 2018 г. № 26 в соответствии с решением аттестационной комиссии министерства физической культуры и спорта Хабаровского края от 25 июля 2018 г. Шестакову В.А. установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет по должности «тренер».

В материалах дела имеется справка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточная государственная академия физической культуры» от 4 июня 2018 г. о том, что Шестаков В.А. обучался в этом образовательном учреждении с 2013 по 2018 год по заочной форме по направлению «физическая культура», профиль «спортивная тренировка в избранном виде спорта «хоккей», итоговые государственные экзамены не сдавал, выпускную квалификационную работу не выполнял, отчислен 16 мая 2018 г. из числа обучающихся 5 курса по собственному желанию.

На основании распоряжения министерства физической культуры и спорта Хабаровского края от 5 октября 2020 г. № 46 краевое государственное автономное учреждение «Спортивная школа «Хабаровский краевой центр развития хоккея с мячом» переименовано в краевое государственное автономное учреждение «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник», в связи с чем дополнительным соглашением к

трудовому договору от 1 декабря 2020 г. изменено наименование работодателя Шестакова В.А.

18 ноября 2020 г. распоряжением министерства физической культуры и спорта Хабаровского края утверждён Устав краевого государственного автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею с мячом «СКА-Нефтяник», где в качестве предмета деятельности спортивной школы указана реализация программ спортивной подготовки, разработанных на основании федерального стандарта спортивной подготовки по виду спорта хоккей с мячом (пункт 2.1 Устава). Целями деятельности учреждения являются подготовка спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации и Хабаровского края, реализация программ спортивной подготовки (пункт 2.2 Устава). Основной вид деятельности учреждения – деятельность в области спорта (пункт 2.3 Устава). В числе участников тренировочного процесса в пункте 3.3 Устава указаны тренеры.

1 октября 2021 г. в адрес директора спортивной школы поступило представление исполняющего обязанности прокурора Индустриального района г. Хабаровска о выявленных проверкой нарушениях действующего законодательства в названном учреждении, выразившихся в осуществлении Шестаковым В.А. деятельности в должности тренера при отсутствии у него необходимого образования, с предложением принять меры к устранению выявленных нарушений.

Уведомлениями работодателя от 9 августа и 1 ноября 2021 г. Шестакову В.А. с целью дальнейшего осуществления трудовой деятельности в должности тренера в спортивной школе было предложено предоставить сведения о наличии у него соответствующего среднего профессионального образования или высшего образования.

20 августа и 10 ноября 2021 г. работодателем были составлены акты о том, что Шестаковым В.А. не представлены сведения о наличии у него соответствующего образования.

10 и 16 ноября 2021 г. в адрес Шестакова В.А. работодателем были направлены уведомления с предложением о переводе на вакантные должности в спортивной школе и указанием на то, что в случае отказа от перевода на вакантные должности трудовой договор с Шестаковым В.А. будет прекращён по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации правил заключения трудового договора, исключающее возможность продолжения работы: отсутствие документа об образовании для выполнения работы, требующей специальных знаний в соответствии с федеральным законом (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

15 и 16 ноября 2021 г. работодателем были составлены акты о том, что Шестаков В.А. не выразил согласия на перевод на другую предложенную ему должность.

Приказом директора спортивной школы от 16 ноября 2021 г. № 382-ок трудовой договор с Шестаковым В.А. был прекращён по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (абзац четвёртый части первой статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации)).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Шестакова В.А. о признании приказа о прекращении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции сослался на нормы статей 77, 84 Трудового кодекса Российской Федерации об основаниях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании», Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», а также на номенклатуру должностей педагогических работников организаций об отнесении должности тренера-преподавателя к педагогическим работникам, на квалификационные требования к этой должности, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, и профессиональный стандарт по должности тренера, утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 г. № 191н, и исходил из того, что для занятия как должности тренера-преподавателя, так и должности тренера Шестакову В.А. необходимо было иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта.

Поскольку у Шестакова В.А. при поступлении на работу на должность тренера-преподавателя и в дальнейшем при переводе его на должность тренера высшее или среднее специальное образование в области физической культуры и спорта отсутствовало, документ о наличии такого образования Шестаковым В.А. работодателю не представлен и порядок увольнения истца ответчиком соблюден, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что увольнение истца было произведено в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Суд первой инстанции признал необоснованными доводы Шестакова В.А. о том, что соответствие его занимаемой должности подтверждено по итогам аттестации, указав на то, что аттестация Шестакова В.А. в 2016, 2018 годах не является основанием для возникновения у него права осуществлять тренерскую деятельность в отсутствие специального образования, так как порядок проведения аттестации работников, осуществляющих спортивную подготовку в краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству физической культуры и спорта Хабаровского края, не возлагает на аттестационную комиссию обязанность по

проверке наличия у аттестуемого специального образования, а оценке подлежат достижения аттестуемого в работе (тренерской деятельности) на основании волеизъявления самого работника.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно высказав суждение о том, что пункт 9 раздела I Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, предусматривающий возможность назначения лица, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающего достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющего качественно и в полном объёме возложенные на него должностные обязанности, на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии, применяется лишь в отношении лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, к которым Шестаков В.А. не относится.

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

1. Главой 11 Трудового кодекса Российской Федерации определены правила заключения трудового договора (статьи 63 – 71).

Одним из элементов процедуры заключения трудового договора является предъявление работодателю лицом, поступающим на работу, документов, необходимых для трудоустройства.

Согласно части первой статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в том числе документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации), является одним из оснований для прекращения трудового договора (пункт 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью первой статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных названным кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случаях, названных этой статьёй. Один из таких случаев – отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом (абзац четвёртый части первой статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью второй статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных частью первой этой статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Как разъяснено в пункте 51 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращён вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведён с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Из приведённых нормативных положений следует, что Трудовым кодексом Российской Федерации определены общие правила заключения трудового договора, отдельные правила заключения трудового договора могут быть предусмотрены только федеральными законами. Соблюдение правил заключения трудового договора является обязанностью как работодателя, так и лица, поступающего на работу. К числу таких правил относится предоставление работодателю лицом, поступающим на работу, документов, необходимых для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, перечень которых определён статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации. Предоставление таких документов является элементом процедуры заключения трудового договора и направлено на установление соответствия лица, поступающего на работу, предъявляемым к нему как будущему

работнику в соответствии с предстоящим характером работы и трудовой функции требованиям. В числе этих документов – документ об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом. Нарушение установленных правил заключения трудового договора в силу пункта 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации влечёт его прекращение, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Закреплённая в пункте 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации норма является отсылочной к нормам статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой названы случаи нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, влекущие его прекращение, в связи с чем пункт 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации должен применяться к трудовым отношениям во взаимосвязи с положениями статьи 84 этого же кодекса.

Согласно материалам дела трудовой договор с Шестаковым В.А., занимавшим в спортивной школе с 1 января 2018 г. должность тренера, был прекращён ввиду отсутствия у Шестакова В.А. соответствующего среднего профессионального образования или высшего образования.

2. Главой 54¹ Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 348¹–348¹³) определены особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Положения названной главы регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определённому виду или видам спорта, а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (часть первая статьи 348¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом норм, утверждённых общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 348¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу пункта 24 статьи 2 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» тренер – это физическое лицо, имеющее соответствующее среднее

профессиональное образование или высшее образование и осуществляющее проведение со спортсменами тренировочных мероприятий, а также осуществляющее руководство их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов¹.

Требования к образованию указанных работников определяются на основании положений соответствующих профессиональных стандартов, а также разделов Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утверждённый приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н, и раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утверждённый приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н).

Квалификационные требования к тренеру-преподавателю согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н; высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы.

В соответствии с профессиональным стандартом «тренер», утверждённым приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 194н (действовал на момент перевода Шестакова В.А. с должности тренера-преподавателя на должность тренера (1 января 2018 г.) и до 7 мая 2019 г. – даты вступления в силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 г. № 191н), требования к лицам, занимающим должность тренера: среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, допускается среднее профессиональное образование и подготовка по дополнительным профессиональным программам – программам профессиональной переподготовки в области физкультуры и спорта.

Профессиональный стандарт «тренер», утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 марта 2019 г. № 191н, предусматривает требования к образованию и обучению тренера: среднее профессиональное образование – программы подготовки

¹ С 1 января 2023 г. пункт 24 статьи 2 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» действует в следующей редакции: «Тренер-преподаватель (далее также – тренер) – физическое лицо, которое имеет соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование, организует учебно-тренировочный процесс, включая проведение со спортсменами, обучающимися учебно-тренировочных мероприятий, а также руководит их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.».

специалистов среднего звена в области физической культуры и спорта или педагогики по направлению подготовки в области физической культуры и спорта или среднее профессиональное образование (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по методике обучения физической культуре, базовым видам спорта либо наличие подтвержденной квалификационной категории тренера или тренера-преподавателя.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (пункт 6 раздела I «Общие положения» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н).

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (пункт 9 раздела I «Общие положения» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н).

В абзаце первом пункта 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» (далее – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52) приведены разъяснения о том, что правовое регулирование трудовых отношений работников – спортсменов и тренеров осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», другими федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами (статьи 5, 6, 8–10 Трудового кодекса Российской Федерации).

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров, ограничивающие применение общих норм Трудового кодекса Российской Федерации либо предусматривающие для данных категорий работников

дополнительные правила в связи с особым характером и условиями труда спортсменов и тренеров, психофизиологическими особенностями организма спортсменов, устанавливаются согласно части третьей статьи 348¹ Трудового кодекса Российской Федерации трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом норм, утверждённых общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такой организации) (абзац второй пункта 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52).

Трудовой договор с тренерами-преподавателями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, трудовая функция которых предусматривает выполнение обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся, заключается с соблюдением ограничений, предусмотренных статьёй 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также статьями 331 и 351¹ Трудового кодекса Российской Федерации. Эти ограничения должны соблюдаться и при заключении трудового договора с тренерами в детско-юношеском спорте (пункт 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52).

Трудовой договор с работником, трудовая функция которого состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов, в силу пункта 24 статьи 2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», может быть заключён с лицом, имеющим соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование (абзац первый пункта 11 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52).

Требования к образованию указанных работников определяются на основании положений соответствующих профессиональных стандартов, а также разделов Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утверждённый приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н, и раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утверждённый приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (абзац второй пункта 11 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52).

Соответствующим образованием в зависимости от конкретных трудовых действий, выполняемых работником в рамках обусловленной трудовой функции, может являться высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, или высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры (абзац третий пункта 11 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52).

Вместе с тем согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих претендующие на работу в качестве тренера, тренера-преподавателя лица, не имеющие специальной подготовки, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, могут быть назначены на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии (пункт 6 раздела I «Общие положения» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», пункт 9 раздела I «Общие положения» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования») или по результатам аттестации, осуществляемой общероссийской спортивной федерацией по соответствующим виду или видам спорта (абзац четвёртый пункта 11 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52).

Распоряжением министерства физической культуры и спорта Хабаровского края от 26 октября 2017 г. № 30 был утверждён Порядок проведения аттестации работников, осуществляющих спортивную подготовку в краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству физической культуры и спорта Хабаровского края (далее – Порядок проведения аттестации).

Согласно абзацу второму пункта 1 Порядка проведения аттестации этот порядок применяется к работникам учреждений, замещающим в том числе должность «тренер (включая старшего)».

Исходя из содержания названного Порядка проведения аттестации в числе основных задач проведения аттестации – определение необходимости повышения квалификации работников, повышение эффективности и качества деятельности по подготовке спортивного резерва, выявление перспектив использования потенциальных возможностей работников. При этом первая квалификационная категория работникам устанавливается на основе стабильных положительных результатов освоения занимающимися программ спортивной подготовки, выявления развития у занимающихся высоких

способностей к спортивной деятельности, личного вклада в повышение качества тренировочного процесса, совершенствования методов тренировки, транслирования в физкультурно-спортивных коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности. Оценка профессиональной деятельности работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы.

3. В постановлении от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки И.В. Серединой» (далее – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П) Конституционный Суд Российской Федерации указал, что оценка соответствия выполняемой работе (занимаемой должности) лиц, занятых одинаковой профессиональной деятельностью (занимающих одинаковые должности), должна осуществляться с использованием одинаковых критериев, позволяющих принимать во внимание результаты профессиональной деятельности работников и их отношение к труду, их деловые качества, а не основываться исключительно на факте отсутствия у работника требуемого профессионального образования, притом что трудовой договор с ним был заключён на основании решения работодателя в рамках действовавшего правового регулирования (абзац третий пункта 2.1 названного постановления).

Согласно действующему правовому регулированию в сфере труда уровень квалификации лиц, состоящих в трудовых отношениях, их соответствие занимаемой должности, выполняемой работе, могут быть предметом проверки в процессе проведения периодической, в том числе внеочередной, или однократной аттестации. При этом работодатель обладает широкими полномочиями, позволяющими ему обеспечить надлежащее исполнение работником трудовых функций, в том числе расторгнуть с ним трудовой договор в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) (абзац первый пункта 5 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П).

Воспитатель дошкольной образовательной организации, равно как и другие педагогические работники, подлежит периодической аттестации, в процессе которой всесторонне оценивается его трудовая деятельность и делается вывод о соответствии (или несоответствии) занимаемой должности. Если аттестационная комиссия выносит решение о том, что профессиональные, деловые качества воспитателя дошкольной образовательной организации, не имеющего соответствующего образования, но длительное время осуществляющего профессиональную педагогическую деятельность, позволяют ему успешно выполнять обязанности, возложенные на него

трудовым договором, а результаты его профессиональной деятельности оцениваются положительно, нет оснований полагать, что отсутствие у него требуемого уровня профессионального образования создаёт препятствия для добросовестного исполнения им трудовых обязанностей и, следовательно, нарушает интересы детей и их законных представителей (абзац второй пункта 5 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П).

Соответственно, для обеспечения эффективной организации трудового процесса в сфере дошкольного образования нет необходимости использовать иные правовые механизмы, которые без учёта мнения работодателя и аттестационной комиссии допускают прекращение трудовых отношений с работником исключительно по формальным основаниям. В противном случае допускалось бы увольнение работника без учёта его реальной способности осуществлять профессиональную деятельность, обусловленную заключённым трудовым договором, правовой природы трудовых отношений, основу которых составляет выполнение трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также интересов и полномочий работодателя, который, как это следует из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников (абзац третий пункта 5 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П).

В абзаце четвёртом пункта 6.2 названного постановления Конституционный Суд Российской Федерации со ссылкой на письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2016 г. № 14-3/В-381 отметил, что при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Конституционный Суд Российской Федерации в абзаце пятом пункта 6.2 этого же постановления подчеркнул, что как цель введения профессиональных стандартов, в частности в сфере образования, так и их предназначение в механизме правового регулирования не предполагали увольнения с работы лиц, не соответствующих в полной мере квалификационным требованиям к образованию, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности, в том числе воспитателей дошкольных образовательных организаций. Решение вопроса о продолжении профессиональной деятельности должно осуществляться с учётом длящегося характера трудовых отношений на основе

осуществляемой в ходе аттестации оценки способности работника выполнять порученную ему работу.

Изложенная правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации об оценке работодателем результатов профессиональной деятельности не имеющего специальной подготовки работника образовательной организации, его отношения к труду и его деловых качеств при решении вопроса о возможности продолжения с ним трудовых отношений по должности, которая требует наличия определённого образования, которое у работника отсутствует, может быть применена к спорным отношениям по настоящему делу.

4. Соответственно, с учётом подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права, изложенной правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации трудовой договор с работником, трудовая функция которого состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства их состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов, то есть по должности тренера, может быть заключён с лицом, имеющим соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование. Вместе с тем лица, не имеющие специальной (профессиональной) подготовки, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по результатам аттестации, целью которой является в том числе оценка профессиональных качеств и результатов профессиональной деятельности работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором, и рекомендации аттестационной комиссии могут осуществлять трудовую функцию на соответствующей должности тренера наравне с лицами, имеющими специальную подготовку. Следовательно, отсутствие у тренера требуемого профессионального образования не может являться безусловным основанием для прекращения с ним трудовых отношений по этой причине, если отсутствие такого образования не исключает возможности продолжения им работы по занимаемой должности.

Положения приведённых норм права, разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению и правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, изложенная в постановлении от 14 ноября 2018 г. № 41-П, судами первой и апелляционной инстанций к спорным отношениям применены неправильно, вследствие чего их вывод о том, что прекращение трудовых отношений с Шестаковым В.А. и его увольнение по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (нарушение установленных настоящим кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжение работы (статья 84 кодекса)

были произведены в соответствии с действующим законодательством, нельзя признать правомерным.

Суды первой и апелляционной инстанций, разрешая настоящий спор и отказывая Шестакову В.А., трудовой договор с которым как с тренером был прекращён работодателем по причине отсутствия у Шестакова В.А. соответствующего среднего профессионального образования или высшего образования, в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, по сути ограничились указанием на то, что у Шестакова В.А. при поступлении на работу на должность тренера-преподавателя и в дальнейшем при переводе его на должность тренера среднее специальное образование или высшее образование в области физической культуры и спорта отсутствовало, документ о наличии такого образования Шестаковым В.А. работодателю не представлен.

Однако в нарушение статей 67, 71, части 4 статьи 198, пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суды первой и апелляционной инстанций не дали какой-либо правовой оценки доводам Шестакова В.А. о том, что его компетентность и наличие достаточного профессионального и практического опыта для занятия должности тренера, соответствие его занимаемой должности тренера было подтверждено результатами аттестаций, проведённых в отношении его в 2016 и 2018 годах аттестационной комиссией министерства физической культуры и спорта Хабаровского края, а также о том, что он является мастером спорта СССР по хоккею с мячом с опытом практической работы более 35 лет, в период работы в должностях тренера-преподавателя и тренера его воспитанниками были достигнуты высокие спортивные результаты, в частности в составе сборной России были одержаны победы в международных соревнованиях, в 2016 году сборная России по хоккею с мячом среди юношеских команд под руководством Шестакова В.А. стала чемпионом мира.

Суждение судов первой и апелляционной инстанций о том, что аттестация Шестакова В.А. в 2016, 2018 годах, проведённая аттестационной комиссией министерства физической культуры и спорта Хабаровского края, не является основанием для возникновения у него права осуществлять тренерскую деятельность в отсутствие специального образования, так как порядок проведения аттестации работников, осуществляющих спортивную подготовку в краевых государственных учреждениях, подведомственных министерству физической культуры и спорта Хабаровского края, не возлагает на аттестационную комиссию обязанность по проверке наличия у аттестуемого специального образования, а оценке подлежат достижения аттестуемого в работе (тренерской деятельности) на основании волеизъявления самого работника, свидетельствует о неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Судами первой и апелляционной инстанций не принято во внимание, что в силу приведённого правового регулирования аттестация работников, трудовая

функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства их состязательной деятельностью (тренеры), по результатам которой им устанавливается соответствующая квалификационная категория, проводится с целью оценки результатов профессиональной деятельности таких работников по занимаемой должности тренера, следовательно, результаты такой аттестации должны учитываться работодателем при решении вопроса о возможности продолжения работником трудовой деятельности в занимаемой должности. При этом то обстоятельство, что аттестация была проведена по инициативе самого работника, в данном случае Шестакова В.А., не может умалять её результаты для работодателя.

Не основан на нормах закона и довод суда апелляционной инстанции о том, что пункт 9 раздела I Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, применяется лишь в отношении лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование. В апелляционном определении суда апелляционной инстанции не содержится указания на какой-либо нормативный правовой акт, устанавливающий порядок применения этого приказа в приведённом судом апелляционной инстанции истолковании.

Ввиду изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Шестакова В.А. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда нельзя признать соответствующим закону.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Шестакова В.А. 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 статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ ГПК РФ. Вместо этого кассационный суд общей юрисдикции просто выразил согласие с выводами судов первой и апелляционной инстанций и не привёл мотивов, по которым отклонил доводы кассационной жалобы Шестакова В.А.

При таких обстоятельствах решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 10 января 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 18 марта 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 4 августа 2022 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Шестакова В.А., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных

постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

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

определила:

решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 10 января 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 18 марта 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 4 августа 2022 г. по делу № 2-296/2022 Железнодорожного районного суда г. Хабаровска отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Железнодорожный районный суд г. Хабаровска в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи

