



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 25-КГ24-13-К4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

20 января 2025 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Жубрина М.А. и Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 20 января 2025 г. кассационную жалобу Трусовой Киры Владимировны на решение Советского районного суда г. Астрахани от 20 апреля 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 ноября 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 9 августа 2023 г.

по делу № 2-1376/2022 Советского районного суда г. Астрахани по иску Трусовой Киры Владимировны к государственному автономному учреждению Астраханской области «Региональный центр спортивной подготовки «Звёздный» об обязанности предоставить в собственность квартиру, о взыскании компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., объяснения представителя Трусовой К.В. – адвоката Султанбекова А.Р., поддержавшего доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Трусова К.В. через своего представителя по доверенности адвоката Султанбекова А.Р. 27 января 2022 г. обратилась в суд с иском к государственному автономному учреждению Астраханской области

«Региональный центр спортивной подготовки «Звёздный» (далее также – Региональный центр спортивной подготовки «Звёздный», учреждение, работодатель) об обязанности предоставить в собственность квартиру площадью 32 кв.м в г. Астрахани, о взыскании компенсации морального вреда в размере 250 000 руб.

В обоснование заявленных требований представитель истца указывал, что 3 сентября 2012 г. между Региональным центром спортивной подготовки «Звёздный» и Трусовой К.В. был заключён срочный трудовой договор, по условиям которого Трусова К.В. принята на работу на должность спортсмена-профессионала в структурное подразделение этого учреждения – гандбольную команду «Астраханочка».

24 декабря 2019 г. стороны заключили дополнительное соглашение № 5 к трудовому договору от 3 сентября 2012 г., дополнив его пунктом 3.3 следующего содержания: «Работодатель обязуется оформить жилое помещение (квартиру) в собственность Работника до конца срока действия настоящего трудового договора».

Приказом работодателя от 31 мая 2021 г. Трусова К.В. уволена с работы по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Однако Региональный центр спортивной подготовки «Звёздный» не исполнил надлежащим образом принятые на себя обязательства в соответствии с дополнительным соглашением № 5 к трудовому договору. В период действия трудового договора Трусова К.В. самостоятельно осуществляла поиск жилого помещения, в котором проживала, работодатель оплачивал аренду этого жилого помещения, однако не оформил его в собственность Трусовой К.В. Условие об оформлении работодателем в собственность Трусовой К.В. жилого помещения имело для неё существенное значение, поскольку являлось частью её вознаграждения за выполнение трудовых функций. При этом трудовой договор не содержал каких-либо положений, предусматривающих возможность одностороннего отказа работодателя от исполнения принятого им на себя в рамках дополнительного соглашения № 5 к трудовому договору обязательства по оформлению жилого помещения в собственность Трусовой К.В. Неисполнением работодателем данного обязательства ей причинён материальный ущерб и нравственные страдания.

Представитель Регионального центра спортивной подготовки «Звёздный» в суде иск не признал, заявил о пропуске истцом срока, предусмотренного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Решением Советского районного суда г. Астрахани от 20 апреля 2022 г. исковые требования Трусовой К.В. к Региональному центру спортивной подготовки «Звёздный» оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 ноября 2022 г. решение Советского районного суда г. Астрахани от 20 апреля 2022 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 9 августа 2023 г. решение Советского районного суда г. Астрахани от 20 апреля 2022 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 ноября 2022 г. оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Трусовой К.В. ставится вопрос о передаче кассационной жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Советского районного суда г. Астрахани от 20 апреля 2022 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 ноября 2022 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 9 августа 2023 г., как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 8 августа 2024 г. Трусовой К.В. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на указанные судебные постановления.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 18 сентября 2024 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 26 ноября 2024 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не явились представители ответчика – Регионального центра спортивной подготовки «Звёздный» и третьих лиц – агентства по управлению государственным имуществом Астраханской области, министерства физической культуры и спорта Астраханской области, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, сведений о причинах неявки не представили. 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 неявившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменный отзыв на кассационную жалобу представителя министерства государственных и градостроительных отношений Астраханской области по доверенности Куракиной Н.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационную жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются предусмотренные законом 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 о том, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой, апелляционной и кассационной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 3 сентября 2012 г. между Региональным центром спортивной подготовки «Звёздный» (работодатель) и Трусовой К.В. (работник) заключён срочный трудовой договор со сроком действия с 3 сентября 2012 г. по 31 мая 2016 г., по условиям которого Трусова К.В. принята на работу на должность спортсмена-профессионала в структурное подразделение работодателя – гандбольную команду «Астраханочка» по основному месту работы.

Пунктом 2.1 трудового договора закреплены обязанности Трусовой К.В. В частности, по указанию руководства гандбольной команды работодателя принимать участие в гандбольных выступлениях (играх), тренировках, собраниях, встречах, конференциях, разборах игр и т.д., выезжать на спортивные базы для подготовки, то есть участвовать во всех мероприятиях, организуемых работодателем; беспрекословно подчиняться распоряжениям (указаниям) тренеров гандбольной команды, выполнять решения руководящих органов работодателя; соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям; принимать участие в переездах команды по территории Российской Федерации и за её пределами, следовать по маршрутам на транспортных средствах, предложенных работодателем.

Пунктом 3.1 трудового договора предусмотрено, что работодатель в том числе обязан обеспечить работника жилым помещением на весь период действия заключённого договора.

Согласно пунктам 2.2 и 3.2 трудового договора работник и работодатель несут и иные обязанности в соответствии с этим трудовым договором, трудовым законодательством Российской Федерации.

Впоследствии между сторонами заключались дополнительные соглашения к трудовому договору, которыми срок трудового договора неоднократно продлялся, в последний раз – до 31 июля 2020 г.

Дополнительным соглашением от 24 декабря 2019 г. № 5 к трудовому договору от 3 сентября 2012 г. данный договор дополнен пунктом 3.3 следующего содержания: «Работодатель обязуется оформить жилое помещение (квартиру) в собственность Работника до конца срока действия настоящего трудового договора».

Приказом директора Регионального центра спортивной подготовки «Звёздный» от 31 июля 2020 г. прекращено действие трудового договора от 3 сентября 2012 г. и Трусова К.В. уволена 31 июля 2020 г. по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Ранее, 6 мая 2020 г., Региональный центр спортивной подготовки «Звёздный» и Трусова К.В. заключили срочный трудовой договор о приёме последней на работу на должность спортсмена-профессионала на период с 6 мая 2020 г. по 31 мая 2021 г. Дата начала работы Трусовой К.В. по данному договору – 1 августа 2020 г.

Приказом директора Регионального центра спортивной подготовки «Звёздный» от 31 мая 2021 г. трудовой договор с Трусовой К.В. прекращён и она уволена с 31 мая 2021 г. по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении исковых требований Трусовой К.В. к Региональному центру спортивной подготовки «Звёздный» об обязанности предоставить в собственность квартиру, о взыскании компенсации морального вреда, процитировал положения статей 15, 16, 56, 72, 164, 348¹⁰ Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» и указал на то, что условие о предоставлении квартиры в собственность работника (Трусовой К.В.), несмотря на то, что оно было включено в трудовой договор, по своему характеру является гражданско-правовым обязательством работодателя (Регионального центра спортивной подготовки «Звёздный») и, поскольку работник и работодатель при заключении дополнительного соглашения № 5 к трудовому договору от 3 сентября 2012 г. не достигли соглашения о существенных условиях договора (параметрах жилого помещения, предоставляемого работнику), на ответчика не может быть возложена обязанность по предоставлению истцу в собственность квартиры. Как следствие, не имеется оснований и для удовлетворения исковых требований Трусовой К.В. о взыскании компенсации морального вреда.

Кроме того, суд первой инстанции, сославшись на положения статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, пришёл к выводу о пропуске Трусовой К.В. срока для обращения в суд с данным иском, поскольку установил, что приказом директора Регионального центра спортивной подготовки «Звёздный» от 31 июля 2020 г. действие трудового договора от 3 сентября 2012 г. с Трусовой К.В. прекращено 31 июля 2020 г., однако в суд с настоящим иском она обратилась лишь 27 января 2022 г. По мнению суда первой инстанции, уважительных причин пропуска срока для обращения в суд истец не представила.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и, приведя положения пункта 1 статьи 432 Гражданского кодекса Российской Федерации о том, что договор считается заключённым, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение

по всем существенным условиям договора, отметил, что ввиду отсутствия в дополнительном соглашении от 24 декабря 2019 г. № 5 к трудовому договору от 3 сентября 2012 г. условий об индивидуальных признаках квартиры его исполнение невозможно, права и обязанности по этому дополнительному соглашению не возникают.

Судебная коллегия по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального или процессуального права.

Пунктом 4 части 1 статьи 24 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» установлено, что спортсмены имеют право на заключение трудовых договоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (абзацы первый и второй части 1 статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношениях с работниками обязаны

руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

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

В статье 164 Трудового кодекса Российской Федерации дано понятие гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам.

Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (часть 1 статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации).

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (часть 2 статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации).

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (абзац десятый части 1 статьи 165 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 1 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 3 статьи 348¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 5 статьи 348¹⁰ Трудового кодекса Российской Федерации коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, в частности о социально-бытовом обслуживании, об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора.

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 3 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).

В трудовом договоре со спортсменом, с тренером могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях, названные в части 5 статьи 348¹⁰ Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена, о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации, о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность, о предоставлении питания за счёт работодателя, о социально-бытовом обслуживании, об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора, других гарантиях и компенсациях. В трудовой договор со спортсменом, тренером также могут быть включены условия, носящие гражданско-правовой характер, в том числе порождающие обязательства сторон как субъектов спорта, принимающих участие в спортивных соревнованиях по определённому виду или видам спорта. Такими условиями являются, например, условия о передаче работодателем спортсмену, тренеру жилого помещения в собственность, о предоставлении спортсменом, тренером работодателю прав на использование изображения, фамилии, имени, отчества, образцов подписи и почерка, стилизованных и фотографических образов спортсмена и другие (абзацы четвёртый, пятый пункта 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 содержатся разъяснения о том, что условия о дополнительных гарантиях и компенсациях, которые на основании части 5 статьи 348¹⁰ Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются спортсменам и тренерам коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена, о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации и другие), а также включённые в трудовые договоры условия гражданско-правового характера о предоставлении спортсмену, тренеру жилого помещения, денежных выплат и т.п. подлежат выполнению работодателем (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Федерации). При рассмотрении исков спортсменов, тренеров по требованиям, связанным с предоставлением дополнительных гарантий и компенсаций, а также с осуществлением других денежных выплат, предоставлением имущества, выполнением других условий трудового договора, суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении этих условий в трудовой договор. Суд, установив нарушение условиями трудового договора требований законодательства, иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом (статьи 1, 2 Трудового кодекса Российской Федерации), норм, утверждённых общероссийскими спортивными федерациями, а также законных интересов работодателя, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), вправе отказать в удовлетворении иска спортсмена, тренера к работодателю о взыскании денежных выплат, предоставлении имущества, выполнении других условий трудового договора или удовлетворить иск не в полном объёме. Мотивы, по которым суд пришёл к выводу об отказе в удовлетворении иска либо о его частичном удовлетворении, должны быть отражены в решении суда (часть 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, Конституция Российской Федерации предусматривает свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть 2 статьи 17, части 1 и 3 статьи 37) и при этом гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (части 1 и 2 статьи 19) и их государственную, в том числе судебную, защиту (часть 1 статьи 45, часть 1 статьи 46). В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора, которая, в свою очередь, предполагает право работника и работодателя посредством согласования их воли заключать трудовой договор и устанавливать его условия. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определённой должности, профессии, специальности, об оплате труда, о предоставляемых работнику гарантиях и компенсациях, а также других условиях, на которых будет осуществляться и прекращаться трудовая деятельность (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 г. № 19-П, от 15 марта 2005 г. № 3-П, от 16 октября 2018 г. № 37-П, от 19 мая 2020 г. № 25-П и др.).

Из приведённых нормативных положений, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке, в том числе путём заключения работником и работодателем трудового договора. Договорное регулирование трудовых отношений и связанных с ними отношений носит субсидиарный характер по отношению к трудовому законодательству и призвано обеспечить более широкий объём прав работников и предоставляемых им гарантий в рамках взаимного согласования интересов работников и работодателей при заключении ими трудового договора. Возможность определить в индивидуальном трудовом договоре, заключаемом с работником, условия, не противоречащие трудовому законодательству и не ущемляющие права работника по сравнению с нормами трудового законодательства, прямо установлена законом. Эти условия могут, в частности, предполагать предоставление работникам дополнительных гарантий и компенсаций как в период действия трудового договора, так и при его прекращении. При этом работодатель наряду с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, условиями коллективного договора и соглашений обязан соблюдать и условия трудовых договоров. В случае необоснованного уклонения работодателя от исполнения какого-либо условия трудового договора и нарушения тем самым предусмотренных этим договором прав работника такой работник не может быть лишён гарантий судебной защиты данного права.

Такое правовое регулирование в полной мере распространяется на трудовые отношения со спортсменами, в трудовых договорах с которыми в силу прямого указания закона (часть 5 статьи 348¹⁰ Трудового кодекса Российской Федерации) могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях, в том числе об обеспечении спортсменов и членов их семей жилым помещением. Целью подобных гарантий и компенсаций является создание спортсменам наиболее благоприятных условий для их профессиональной деятельности. Осуществление установленных в трудовом договоре со спортсменами дополнительных гарантий и компенсаций является обязанностью работодателя, а не его правом. Произвольный отказ работодателя от предоставления спортсмену дополнительных гарантий и компенсаций, установленных в трудовом договоре, в том числе от исполнения установленных в трудовом договоре условий гражданско-правового характера о предоставлении спортсмену жилого помещения, денежных выплат и т.п., не допускается.

Суды первой и апелляционной инстанций при разрешении исковых требований спортсмена Трусовой К.В. об обязанности Регионального центра спортивной подготовки «Звёздный» предоставить в собственность квартиру в судебных постановлениях процитировали нормы материального права, регулирующие спорные отношения, и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, однако фактически не применили их в настоящем деле, правовую позицию Конституционного Суда Российской

Федерации не учли, вследствие чего сделали неправомерный вывод об отсутствии правовых оснований для удовлетворения исковых требований Трусовой К.В.

Указывая в обоснование такого вывода на то, что при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору об обеспечении работодателем работника жилым помещением с последующим предоставлением его в собственность работника сторонами не было достигнуто соглашение о существенных условиях договора – о параметрах жилого помещения, предоставляемого работнику, суд первой инстанции и суд апелляционной инстанции, сославшись на положения пункта 1 статьи 432 Гражданского кодекса Российской Федерации, не приняли во внимание, что правовое регулирование трудовых отношений спортсменов осуществляется в соответствии с трудовым законодательством. В данном случае обязанность работодателя обеспечить спортсмена Трусову К.В. жилым помещением (квартирой) для постоянного проживания с последующим оформлением его в собственность Трусовой К.В. предусмотрена дополнительным соглашением к трудовому договору. Согласно приведённому правовому регулированию такое условие дополнительного соглашения к трудовому договору, явившееся результатом добровольного согласованного волеизъявления сторон этого договора, относится к числу дополнительных гарантий для работника-спортсмена и подлежит выполнению работодателем. Заявленный Трусовой К.В. спор связан с предоставлением ей как работнику-спортсмену дополнительной гарантии, предусмотренной трудовым договором, и подлежит разрешению как индивидуальный трудовой спор, а не спор гражданско-правового характера о соблюдении сторонами гражданско-правовой сделки её существенных условий.

Не применив к спорным отношениям нормы материального права, их регулирующие, суд первой инстанции вопреки положениям статей 56, 67, 196, части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и суд апелляционной инстанции в нарушение статьи 327¹, пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не дали надлежащей правовой оценки приводимым Трусовой К.В. в обоснование иска доводам о том, что предусмотренное дополнительным соглашением к трудовому договору условие об обеспечении её жилым помещением с последующим предоставлением его в собственность имело для неё существенное значение, поскольку являлось частью её вознаграждения за выполнение трудовых функций как спортсмена в гандбольной команде «Астраханочка».

Суды первой и апелляционной инстанций, приводя доводы о том, что сторонами трудового договора не было достигнуто соглашение о параметрах жилого помещения, предоставленного работнику, не учли, что работник, являясь экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении, ни при заключении трудового договора, ни впоследствии не имеет реальной возможности влиять как на содержание условий трудового договора в целом, так и на содержание отдельных его условий, предлагаемых работодателем. Односторонний отказ работодателя от исполнения добровольно принятого им

на себя в рамках соглашения с работником обязательства приводит к тому, что работник лишается того, на что он обоснованно рассчитывал, подписывая содержащий такое условие трудовой договор. Тем самым работник, который при заключении трудового договора исходил из добросовестности работодателя при выполнении взятых им на себя обязательств, вынужден нести (причём единолично) риск неблагоприятных последствий, связанных с поведением работодателя, что исходя из приведённого правового регулирования недопустимо.

Суждение суда апелляционной инстанции в обоснование отказа в удовлетворении исковых требований Трусовой К.В. о том, что между работником (Трусовой К.В.) и работодателем (Региональным центром спортивной подготовки «Звёздный») не было достигнуто соглашение о параметрах жилого помещения, предоставляемого работнику, и это влечёт невозможность исполнения такого условия дополнительного соглашения к трудовому договору, не может быть принято во внимание, так как вопрос о параметрах жилого помещения в сложившейся ситуации следовало разрешить применительно к положениям статьи 50 Жилищного кодекса Российской Федерации о норме предоставления жилого помещения по договору социального найма.

Отказывая Трусовой К.В. в удовлетворении исковых требований об обязанности работодателя предоставить в собственность квартиру, о взыскании компенсации морального вреда, суды первой и апелляционной инстанций также сделали вывод о пропуске Трусовой К.В. срока, предусмотренного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Между тем, указывая, что действие трудового договора от 3 сентября 2012 г. с Трусовой К.В. прекращено 31 июля 2020 г., однако в суд с настоящим иском она обратилась лишь 27 января 2022 г., судебные инстанции не учли то обстоятельство, что трудовые отношения между Региональным центром спортивной подготовки «Звёздный» и Трусовой К.В. 31 июля 2020 г. фактически не были прекращены и продолжались по 31 мая 2021 г., поскольку на момент заключения 6 мая 2020 г. между сторонами трудового договора ещё не был расторгнут трудовой договор, заключённый 3 сентября 2012 г. между этими же сторонами, то есть действия работодателя (Регионального центра спортивной подготовки «Звёздный») свидетельствовали о наличии намерения продолжить трудовые отношения с Трусовой К.В.

Эти обстоятельства в нарушение требований статей 56, 67, части 1 статьи 196, пункта 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (о доказательствах и доказывании, об оценке доказательств, о вопросах, разрешаемых при принятии решения суда, о требованиях к содержанию решения суда) не являлись предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций, в связи с чем вывод судов первой и апелляционной инстанций о пропуске Трусовой К.В. срока, предусмотренного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, нельзя

признать основанным на законе. Судебным инстанциям следовало разрешать вопрос о сроке обращения Трусовой К.В. в суд с учётом её доводов о том, что предусмотренное дополнительным соглашением к трудовому договору условие об обеспечении её жилым помещением с последующим предоставлением его в собственность являлось частью её вознаграждения за выполнение трудовых функций, и положений части 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Трусовой К.В. об обязанности предоставить в собственность квартиру, о взыскании компенсации морального вреда и о пропуске Трусовой К.В. срока, предусмотренного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, являются неправомерными.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе представителя Трусовой К.В. – Султанбекова А.Р. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учётом приведённого выше обжалуемые судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций 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 заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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 390¹⁴–390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Советского районного суда г. Астрахани от 20 апреля 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда от 23 ноября 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 9 августа 2023 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Советский районный суд г. Астрахани в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи

