

Определение Верховного суда от № 41-КГ14-10

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Горохова Б. А., судей Гуляевой Г. А., Задворнова М. В. рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Шаровой Л. Н. к ОАО «Донэнерго» о восстановлении на работе, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, взыскании утраченного заработка в связи с незаконным переводом на нижеоплачиваемую работу, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда по кассационной жалобе Шаровой Л. Н. на Решение Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону от 9 апреля 2013 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 24 июня 2013 г.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Горохова Б.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Власовой, полагавшей, что состоявшиеся по делу судебные постановления подлежат отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, установила:

Шарова Л. Н. обратилась в суд с иском к ОАО «Донэнерго» о восстановлении на работе в должности, которую занимала до незаконного перевода на нижеоплачиваемую работу, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, взыскании утраченного заработка в связи с незаконным переводом на нижеоплачиваемую работу, среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование иска Шарова Л. Н. указала на то, что работала у ответчика <...>, затем <...> на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а на основании дополнительного соглашения к трудовому договору от 17 апреля 2006 г. была переведена <...> вновь созданной группы по учету недвижимого имущества и земельных отношений, при этом условие о постоянном характере работы изменено не было. Приказом от 5 декабря 2008 г. истец уволена с работы на основании заявления о прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию по собственному желанию, хотя заявление об этом было написано ею под давлением со стороны работодателя, а с 8 декабря того же года вновь принята на работу на условиях срочного трудового договора, который в последующем неоднократно продлевался.

Приказом от 1 апреля 2011 г. работодатель незаконно перевел ее на нижеоплачиваемую работу с должности <...> группы по учету недвижимого имущества и земельных отношений на должность <...> отдела по управлению собственностью, сохранив прежние трудовые функции и не уведомив ее за два месяца об изменении существенных условий труда. Приказом от 29 декабря 2012 г. она незаконно уволена с работы в связи с истечением срока трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ответчик исковые требования не признал.

Решением Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону от 9 апреля 2013 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 24 июня 2013 г., в удовлетворении иска отказано.

В кассационной жалобе Шаровой Л.Н. ставится вопрос об отмене решения Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону от 9 апреля 2013 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 24 июня 2013 г. и направлении дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 21 января 2014 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в кассационном порядке и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 21 мая 2014 г. передано с кассационной жалобой Шаровой Л.Н. для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, надлежащим образом извещенные о времени и месте рассмотрения кассационной жалобы с делом, в суд не явились и не сообщили о причинах неявки, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным рассмотрение дела в отсутствие сторон на основании статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

В соответствии со статьей 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Из материалов дела следует, что судом при рассмотрении дела допущены существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

Установлено, что с 5 октября 2001 г. Шарова Л.Н., <...> года рождения, работала в ГУП Ростовской области «Донэнерго» (преобразованном в последующем в ОАО «Донэнерго») <...>. Приказом № 120-Л от 2 июля 2004 г. она переведена на другую должность – <...> и с ней заключен трудовой договор на неопределенный срок.

Дополнительным соглашением сторон от 17 апреля 2006 г. в трудовой договор от 2 июля 2004 г. внесены дополнения, согласно которым Шарова Л.Н. с 17 апреля 2006 г. переведена постоянно на должность <...> группы по учету недвижимого имущества и земельных отношений с установлением оплаты труда по указанной должности.

Приказом по ОАО «Донэнерго» № 535-Л от 5 декабря 2008 г. Шарова Л.Н. уволена по собственному желанию в связи с выходом на пенсию с 5 декабря 2008 г. на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации с выплатой единовременного денежного вознаграждения, подлежащего выплате по условиям локального нормативного акта увольняемому на пенсию работнику.

Приказом № 538-л от 8 декабря 2008 г. она вновь принята на работу в ОАО «Донэнерго» на условиях срочного трудового договора по 7 декабря 2009 г. <...> группы по учету

недвижимого имущества и земельных отношений с должностным окладом <...> руб. <...> коп. (14 ступень тарифной ставки), сторонами подписан письменный договор № 12-тдсп, который на основании дополнительного соглашения сторон от 4 декабря 2009 г. и приказа № 639-л от того же числа был продлен на два года, т.е. по 7 декабря 2011 г. включительно.

На основании дополнительного соглашения сторон № 49 от 1 апреля 2011 г. к трудовому договору от 8 декабря 2008 г. приказом от 1 апреля 2011 г. истец переведена на должность <...> отдела управления собственностью правового управления на срок по 7 декабря 2011 г. (до окончания срока договора) с окладом <...> руб. <...> коп. (14 ступень тарифной ставки).

Приказом № 667-л от 30 ноября 2011 г. срок действия заключенного с Шаровой Л.Н. срочного трудового договора был продлен до 1 июля 2012 г. и затем на основании письменного соглашения сторон от 2 июля 2012 г. срочный трудовой договор продлен по 31 декабря 2012 г.

29 декабря 2012 г. Шарова Л.Н. письменно уведомлена о прекращении срочного трудового договора с 9 января 2013 г., т.е. с первого рабочего дня, следующего за днем окончания срока договора, который выпадает на выходной день – 31 декабря 2012 г.

Приказом № 792-л от 29 декабря 2012 г. Шарова Л.Н. с 9 января 2013 г. уволена с работы по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции исходил из того, что с истцом, являющейся пенсионером по возрасту, был заключен срочный трудовой договор, срок которого с учетом дополнительных соглашений между работодателем и истцом не превысил пяти лет. Перевод истца на другую работу в период действия срочного трудового договора был произведен с ее же письменного согласия, равно как и увольнение по окончании срока трудового договора осуществлено без нарушения норм трудового законодательства.

Судебная коллегия находит данный вывод суда ошибочным по следующим основаниям. Бессрочные трудовые отношения с ГУП РО «Донэнерго» (впоследствии ОАО «Донэнерго») возникли у Шаровой Л.Н. с 2001 г. в результате перевода, по соглашению руководства, из отрасли угольного машиностроения во вновь создаваемое областное энергетическое предприятие. По достижении пенсионного возраста она получила все предусмотренные коллективным договором выплаты и продолжала работать в прежней должности <...> группы имущественных и земельных отношений. О переводе на срочный трудовой договор узнала 2 декабря 2008 г. от представителя администрации предприятия. По распоряжению генерального директора ОАО «Донэнерго» ей, как сотруднику пенсионного возраста, было предложено переоформить действующий бессрочный трудовой договор на срочный, путем написания заявления на увольнение и одновременно заявления о приеме на работу на прежних условиях. Таким образом, фактически трудовые отношения не прерывались.

Согласно ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту может заключаться только по соглашению сторон, т.е. на основе добровольного волеизъявления работника и работодателя.

Действие срочного трудового договора не может превышать пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (п. 2 ч. 1 ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу п. 2 ч. 1 ст. 77 и ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия трудового договора, заключенного на время выполнения обязанностей отсутствующего работника.

В данном случае в отношении Шаровой Л.Н. работодателем нарушены нормы ст. 58 и ст. 79 Трудового кодекса РФ в части несоблюдения процедуры уведомления за три дня до окончания срока трудового договора от 8 декабря 2008 г., заключенного на 1 год до 7 декабря 2009 г. В силу ч. 2 ст. 58 Трудового кодекса РФ если отсутствует требование хотя бы одной стороны трудового договора о его расторжении в связи с истечением срока действия, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Кроме того, в дополнительном соглашении № 21 от 4 декабря 2009 г. работодатель указал, что между сторонами заключается договор путем внесения существенных изменений в п. 2.2 трудового договора от 8 декабря 2008 г. Таким образом, договор был продлен с 8 декабря 2008 г. по 7 декабря 2011 г. Поскольку ТК РФ не предусмотрена возможность продления срока срочного трудового договора (кроме случая, предусмотренного ч. 8 ст. 332 ТК РФ), продление срока договора означает признание работодателем этого договора бессрочным и влечет за собой последствия, предусмотренные ч. 2 ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для вынесения работодателем приказа от 21 июня 2012 г. о продлении срока действия трудового договора с 2 июля 2012 г. по 31 декабря 2012 г. явилась служебная записка начальника отдела управления собственностью правового управления ОАО «Донэнерго», на что прямо указано в приказе, а не в заявлении истца.

Частью 2 ст. 57 ТК РФ установлено, что причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с положениями Кодекса или иными федеральными законами, должна указываться в трудовом договоре в качестве его обязательного условия.

Между тем, заключенные между сторонами по делу в 2008 – 2013 годах срочные трудовые договоры не содержали такого указания. (т. 1, л.д. 82 – 85).

Пунктом 13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными Федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ). При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом соответствующих обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (ч. 4 п. 14 Постановления).

Таким образом, допущенные судами нарушения действующего законодательства привели к неправильному разрешению спора.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное, надлежащим образом проверить доводы сторон, имеющие правовое значение и дать им оценку в решении на основании принципов и норм трудового права.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, определила:
решение Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону от 9 апреля 2013 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 24 июня 2013 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции.