



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ16-45

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

20 июня 2016 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Гуляевой Г.А., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 20 июня 2016 г. гражданское дело по иску Гридуновой А. М. к филиалу «Джубгинская ТЭС» открытого акционерного общества «Интер РАО – Электрогенерация» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе представителя Гридуновой А. М. по доверенности Носкова Д. на решение Горячеключевского городского суда Краснодарского края от 29 мая 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 августа 2015 г., которыми в удовлетворении иска отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей доводы жалобы обоснованными, а судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Гридунова А. М. обратилась в суд с иском к филиалу «Джубгинская ТЭС» открытого акционерного общества «Интер РАО –

Электрогенерация» (далее – филиал «Джубгинская ТЭС» ОАО «Интер РАО – Электрогенерация») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в размере 13 815 руб. 50 коп., компенсации морального вреда в размере 10 000 руб. и расходов на оплату услуг представителя в размере 10 000 руб.

В обоснование предъявленных требований Гридунова А.М. указала, что работала в ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» в должности ведущего специалиста отдела закупок и логистики филиала «Джубгинская ТЭС» по трудовому договору, заключённому 17 октября 2013 г. на срок с 17 октября 2013 г. по 26 февраля 2014 г. (на время отсутствия основного работника). Дополнительным соглашением от 27 февраля 2014 г. № 3 к указанному трудовому договору срок трудового договора был установлен с 27 февраля 2014 г. по 27 ноября 2016 г. (на период отпуска основного работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет).

6 марта 2015 г. Гридунова А.М. и ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» подписали соглашение о прекращении трудовых отношений, в котором датой её увольнения определили 31 марта 2015 г.

Приказом от 27 марта 2015 г. № 21-ЛС трудовой договор с Гридуновой А.М. был расторгнут с 31 марта 2015 г. на основании пункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон.

Гридунова А.М. полагала, что в связи с проводимыми на предприятии мероприятиями по сокращению численности и штата работников работодателем на неё оказывалось давление с целью её увольнения по собственному желанию, то есть фактически были созданы такие условия работы, при которых она была вынуждена подписать соглашение о прекращении трудового договора. На момент заключения этого соглашения и увольнения ей не было известно о своей беременности, что является существенным изменением обстоятельств, однако ответчик оставил без удовлетворения её заявление об аннулировании данного соглашения и восстановлении в ранее занимаемой должности.

Решением Горячеключевского городского суда Краснодарского края от 29 мая 2015 г. в удовлетворении исковых требований Гридуновой А.М. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 августа 2015 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Представитель Гридуновой А.М. по доверенности Носков Д. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с кассационной жалобой, в которой поставил вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Горячеключевского городского суда Краснодарского края от 29 мая 2015 г. и апелляционного определения

судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 августа 2015 г., как незаконных, и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 10 марта 2016 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 19 мая 2016 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, о причинах неявки не сообщили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, 17 октября 2013 г. между Гридуновой А.М. и ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» в лице директора филиала «Джубгинская ТЭС» ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» был заключён трудовой договор, в соответствии с которым истец была принята на должность ведущего специалиста отдела закупок и логистики/сектора закупок и логистики на период отсутствия основного работника Богомоловой А.Н. на срок с 17 октября 2013 г. по 26 февраля 2014 г.

27 февраля 2014 г. Гридуновой А.М. и ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» было подписано дополнительное соглашение к трудовому договору, которым срок действия трудового договора был определён с 27 февраля 2014 г. по 27 ноября 2016 г., то есть на период отпуска по уходу за ребёнком до 3-х лет основного работника Богомоловой А.Н.

6 марта 2015 г. стороны трудового договора заключили соглашение о прекращении трудовых отношений с 31 марта 2015 г. на основании пункта 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон).

Приказом от 27 марта 2015 г. № 21-ЛС прекращено действие трудового договора от 17 октября 2013 г. и Гридунова А.М. была уволена с работы с 31 марта 2015 г. по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон).

Из материалов дела усматривается, что на дату подписания соглашения о прекращении трудовых отношений (6 марта 2015 г.) и увольнения с работы (31 марта 2015 г.), Гридунова А.М. была беременна, о чём ей стало известно 6 апреля 2015 г. после визита к врачу.

Как указывает Гридунова А.М., она сообщила работодателю о своей беременности и попросила его аннулировать соглашение о прекращении трудовых отношений, восстановить её на работе в прежней должности, в чём ей было отказано.

Разрешая спор и отказывая Гридуновой А.М. в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что увольнение истца произведено по соглашению сторон, а не по инициативе работодателя, поэтому сам по себе факт нахождения Гридуновой А.М. в состоянии беременности, о котором ей не было известно на момент подписания соглашения о прекращении трудовых отношений и увольнения, не является основанием для признания увольнения незаконным и восстановления Гридуновой А.М. на работе. Утверждение Гридуновой А.М. о вынужденном подписании с её стороны соглашения о прекращении трудовых отношений суд первой инстанции посчитал не нашедшим подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Суд апелляционной инстанции согласился с этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не может согласиться с приведёнными выводами судебных инстанций, поскольку они основаны на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям.

В соответствии с частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлениях от 27 декабря 1999 г. № 19-П и от 15 марта 2005 г. № 3-П, положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, определяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и

увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (часть 1 статьи 1, статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

Согласно пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 78 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В силу части 3 статьи 11 ГПК РФ в случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, суд применяет нормы права, регулирующие сходные отношения (аналогия закона), а при отсутствии таких норм разрешает дело, исходя из общих начал и смысла законодательства (аналогия права).

Защита беременности, в том числе путём установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В пункте 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъяснено, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о её беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Отказав в удовлетворении иска Гридуновой А.М. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд не применил приведённые выше нормы Конституции Российской Федерации, международного и трудового права, а также не учёл разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, что привело к лишению истца гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда.

Между тем, по смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, заявление Гридуновой А.М. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договорённости о расторжении трудового договора в связи с наличием у неё беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Иное толкование указанных нормативных положений привело бы к ограничению объёма трудовых прав работника, заключившего соглашение с работодателем о расторжении трудового договора и лишённого возможности в силу сложившихся обстоятельств отказаться от исполнения соглашения, и, как следствие, к отказу в предоставлении законных гарантий работнику, в частности гарантии от увольнения беременной женщине.

Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная частью первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает необходимым обратить внимание на существенные нарушения судебными инстанциями норм процессуального права.

Статьёй 36 ГПК РФ предусмотрено, что гражданская процессуальная правоспособность признаётся в равной мере за всеми гражданами и организациями, обладающими согласно законодательству Российской Федерации правом на судебную защиту прав, свобод и законных интересов.

В соответствии с частью 1 статьи 37 ГПК РФ способность своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю (гражданская процессуальная дееспособность) принадлежит в полном объёме гражданам, достигшим возраста восемнадцати лет, и организациям.

По смыслу положений статей 48, 49 ГК РФ, только организация, признаваемая юридическим лицом, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Согласно пункту 2 статьи 55 ГК РФ филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

В пункте 3 этой же статьи указано, что филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утверждённых им положений.

В соответствии с Положением о филиале «Джубгинская ТЭС» ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» (приложение № 2 к приказу от 2 апреля 2015 г. № ЭГ/111) данный филиал не является юридическим лицом, а является обособленным подразделением ОАО «Интер РАО – Электрогенерация», выступает в гражданском обороте от имени общества и действует на основании данного положения (пункты 2.1, 2.2 Положения) (л.д.113).

Как усматривается из материалов дела, исковые требования Гридуновой А.М. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда предъявлены к филиалу «Джубгинская ТЭС» ОАО «Интер РАО – Электрогенерация», в котором она работала ведущим специалистом отдела закупок и логистики/сектора закупок и логистики на основании трудового договора от 17 октября 2013 г. № 71/13, который был заключён между Гридуновой А.М. и ОАО «Интер РАО – Электрогенерация».

Таким образом, поскольку филиал «Джубгинская ТЭС» ОАО «Интер РАО – Электрогенерация» юридическим лицом не является, он в силу приведённых положений гражданского и гражданско-процессуального права надлежащим ответчиком по данному делу быть не может.

В силу абзаца четвёртого статьи 148 и пункта 4 части 1 статьи 150 ГПК РФ судья при подготовке дела к судебному разбирательству разрешает вопрос о составе лиц, участвующих в деле, и других участников процесса и о вступлении в дело соистцов, ответчиков и третьих лиц без самостоятельных требований относительно предмета спора, а также разрешает вопрос о замене ненадлежащего ответчика.

В соответствии с частью 1 статьи 41 ГПК РФ суд при подготовке дела или во время его разбирательства в суде первой инстанции может допустить по ходатайству или с согласия истца замену ненадлежащего ответчика надлежащим.

Между тем суд первой инстанции не выполнил эти требования норм процессуального права, подлежащие применению в данном случае, не определил состав лиц, участвующих в деле, не поставил на обсуждение сторон вопрос о замене ненадлежащего ответчика и принял решение по исковым требованиям, заявленным к ненадлежащему ответчику.

В связи с изложенным решение суда первой инстанции и определение суда апелляционной инстанции, оставившее его без изменения, являются 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 Гридуновой А.М., что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для

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

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить спор в соответствии с нормами закона, толкование которых даётся в настоящем определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, и установленными обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Горячеключевского городского суда Краснодарского края от 29 мая 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 20 августа 2015 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Горячеключевской городской суд Краснодарского края.

Председательствующий

Судьи