

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 марта 2021 г. N 33-КТ20-7-К3

Суд отменил апелляционное и кассационное определения и направил дело о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и компенсации морального вреда на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции, поскольку этим судом не установлено, рассмотрено ли ответчиком заявление истицы о приёме на работу как на основную на должность главного бухгалтера и по каким основаниям ей фактически отказано в заключении трудового договора, а также уведомлена ли она о причинах такого отказа

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Вавилычевой Т.Ю. и Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 15 марта 2021 г. кассационную жалобу Юхименко Светланы Константиновны на [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2019 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 мая 2020 г.

по делу N 2-486/19 Всеволожского городского суда Ленинградской области по иску Юхименко Светланы Константиновны к муниципальному бюджетному учреждению "Ритуальные услуги" Всеволожского района Ленинградской области о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав возражения на кассационную жалобу представителя муниципального бюджетного учреждения "Ритуальные услуги" Всеволожского района Ленинградской области адвоката Емельянова М.Ю., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления незаконными, подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации установила:

Юхименко С.К. 2 июля 2018 г. обратилась в суд с иском к муниципальному бюджетному учреждению "Ритуальные услуги" Всеволожского района Ленинградской области (далее также - МБУ "Ритуальные услуги", учреждение, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Юхименко С.К. указала, что с 1 сентября 2017 г. работала в МБУ "Ритуальные услуги" в должности главного бухгалтера по совместительству, трудовой договор в письменной форме с ней заключён не был.

В период трудовой деятельности Юхименко С.К. в МБУ "Ритуальные услуги" заработная плата выплачивалась ей работодателем в размере полного оклада (51 000 руб.) без определения пропорционального отношения отработанного времени к установленной сумме оплаты за полный рабочий день.

Из служебной записки специалиста по кадрам МБУ "Ритуальные услуги" от 21 мая 2018 г. Юхименко С.К. стало известно о том, что работодатель 2 апреля 2018 г. принял на работу второго бухгалтера, для которого эта работа являлась основной.

Приказом МБУ "Ритуальные услуги" от 31 мая 2018 г. N 3-к Юхименко С.К. уволена с должности главного бухгалтера на основании [статьи 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приёмом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Юхименко С.К. считает своё увольнение незаконным, поскольку она является одинокой

матерью, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, и на неё распространяются гарантии для лиц с семейными обязанностями, предусмотренные при расторжении трудового договора ([статья 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации), а потому она не могла быть уволена по инициативе работодателя. Кроме того, на момент обращения в суд она продолжает добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, однако работодатель заработную плату ей не выплачивает. Действиями работодателя нарушены трудовые права Юхименко С.К., тем самым ей причинены моральные и нравственные страдания.

Ссылаясь на [статьи 261, 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Юхименко С.К. просила суд отменить приказ об увольнении, восстановить её на работе, взыскать с ответчика задолженность по заработной плате за июнь 2018 г. и компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы за период с 26 июня 2018 г. по дату фактической оплаты, а также взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Решением Всеволожского городского суда Ленинградской области от 12 февраля 2019 г. в удовлетворении исковых требований Юхименко С.К. отказано.

При рассмотрении апелляционного представления Всеволожского городского прокурора и апелляционной жалобы Юхименко С.К. на решение Всеволожского городского суда Ленинградской области от 12 февраля 2019 г. суд апелляционной инстанции, придя к выводу о том, что судом первой инстанции дело было рассмотрено без участия прокурора, определением от 28 ноября 2019 г. перешёл в соответствии с [частью 5 статьи 330](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции без учёта особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

[Апелляционным определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2019 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Юхименко С.К. отказано.

[Определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 мая 2020 г. [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2019 г. оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Юхименко С.К. ставится вопрос об отмене [апелляционного определения](#) судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2019 г. и [определения](#) судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 мая 2020 г., как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 5 октября 2020 г. Юхименко С.К. восстановлен пропущенный процессуальный срок на подачу кассационной жалобы на [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2019 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 мая 2020 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 19 октября 2020 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 25 января 2021 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явилась извещённая надлежащим образом о месте и времени рассмотрения дела истец Юхименко С.К., сведений о причинах неявки не представила. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьёй 390](#)¹¹, [частью 4 статьи 390](#)¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, 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 390](#)¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судом апелляционной инстанции и кассационным судом общей юрисдикции были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Юхименко С.К. с 15 декабря 2012 г. работала по основному месту работы в обществе с ограниченной ответственностью "Ресконтро" в должности генерального директора.

С 1 сентября 2017 г. Юхименко С.К. была принята на работу по совместительству в МБУ "Ритуальные услуги" на должность главного бухгалтера на условиях сокращённой рабочей недели с тарифной ставкой 36 000 руб. в месяц.

Трудовой договор в письменной форме МБУ "Ритуальные услуги" с Юхименко С.К. заключён не был, запись о приёме Юхименко С.К. на работу на должность главного бухгалтера по совместительству в МБУ "Ритуальные услуги" внесена работодателем МБУ "Ритуальные услуги" в её трудовую книжку.

В штатном расписании МБУ "Ритуальные услуги" от 28 сентября 2017 г. указана 1 штатная единица должности "главный бухгалтер" с тарифной ставкой 51 000 руб.

25 апреля 2018 г. Юхименко С.К. была уволена с работы из общества с ограниченной ответственностью "Ресконтро" на основании [пункта 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

28 апреля 2018 г. Юхименко С.К. обратилась к директору МБУ "Ритуальные услуги" с заявлением, в котором просила в связи с утратой основного места работы оформить с ней трудовой договор о работе в должности главного бухгалтера МБУ "Ритуальные услуги" по основному месту работы.

Данных о рассмотрении работодателем МБУ "Ритуальные услуги" этого заявления Юхименко С.К. в деле не имеется.

3 мая 2018 г. работодателем в адрес Юхименко С.К. почтовой связью направлено уведомление о расторжении трудового договора по [статье 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с приёмом на должность главного бухгалтера сотрудника, для которого эта работа будет являться основной).

Уведомление было получено Юхименко С.К. 17 мая 2018 г.

Приказом МБУ "Ритуальные услуги" от 31 мая 2018 г. N 3-к Юхименко С.К. уволена 31 мая 2018 г. с должности главного бухгалтера на основании [статьи 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приёмом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Согласно акту от 31 мая 2018 г., составленному работниками МБУ "Ритуальные услуги", Юхименко С.К. (внешний совместитель) с указанным приказом об увольнении ознакомилась, от подписи об ознакомлении с ним отказалась, приказ был зачитан вслух директором МБУ "Ритуальные услуги" в присутствии Юхименко С.К. и работников МБУ "Ритуальные услуги".

18 июля 2018 г. работодатель посредством почтовой связи направил Юхименко С.К. уведомление с просьбой явиться в МБУ "Ритуальные услуги" для получения трудовой книжки либо

направить в МБУ "Ритуальные услуги" письменное согласие о направлении трудовой книжки по почте.

Из материалов дела также следует, что с 13 октября 2013 г. Юхименко С.К. состояла в браке с Юхименко А.А., имеет ребёнка - дочь Юхименко С., дата рождения - ... г.

25 января 2017 г. Юхименко А.А. умер.

В личной карточке (форма Т-2) работника МБУ "Ритуальные услуги" Юхименко С.К. сведения о семейном положении, о составе семьи не отражены.

Рассматривая дело по правилам производства в суде первой инстанции и отказывая Юхименко С.К. в удовлетворении исковых требований, суд апелляционной инстанции пришёл к выводу о том, что у работодателя МБУ "Ритуальные услуги" имелись основания для увольнения Юхименко С.К. по [статье 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку работодателем на должность главного бухгалтера, которую занимала Юхименко С.К., работая по совместительству, был принят работник, для которого эта работа является основной, порядок увольнения Юхименко С.К. работодателем соблюден.

Отклоняя доводы Юхименко С.К. о том, что работодатель не вправе был её увольнять, так как она является одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, суд апелляционной инстанции указал на то, что Юхименко С.К. сведения о составе семьи работодателю не представляла, в личной карточке Юхименко С.К. такие сведения отсутствуют, при этом все кадровые и финансовые документы в МБУ "Ритуальные услуги" велись непосредственно Юхименко С.К., с момента получения уведомления о предстоящем увольнении (17 мая 2018 г.) Юхименко С.К. не известила работодателя о том, что она является одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Подобные действия работника Юхименко С.К., по мнению суда апелляционной инстанции, свидетельствуют о наличии признаков злоупотребления правом с её стороны.

В удовлетворении исковых требований Юхименко С.К. о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и о компенсации морального вреда суд апелляционной инстанции отказал без приведения каких-либо мотивов данного решения.

Кассационный суд общей юрисдикции согласился с выводами суда апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции и кассационного суда общей юрисдикции сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

I. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации ([статьи 282-288](#)).

Согласно [части 1 статьи 282](#) Трудового кодекса Российской Федерации совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей ([часть 3 статьи 282](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством ([часть 4 статьи 282](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Статьей 283](#) Трудового кодекса Российской Федерации определено, что лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведёт трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с названным кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приёме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приёме на

работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации регламентированы вопросы продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, **статьей 285** Трудового кодекса Российской Федерации установлен порядок оплаты труда лиц, работающих по совместительству.

Статьей 287 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству.

В соответствии с **частью 1 статьи 287** Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (**часть 2 статьи 287** Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации установлены дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

В силу **статьи 288** Трудового кодекса Российской Федерации помимо оснований, предусмотренных названным кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Из приведенных нормативных положений следует:

1. Работа по совместительству предполагает выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

2. К отношениям, связанным с работой по совместительству, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации общие правила о трудовом договоре, его заключении и прекращении, а также его условиях, гарантиях и компенсациях, предоставляемых работникам, подлежат применению с учетом особенностей, предусмотренных **главой 44** названного кодекса, среди которых - продолжительность рабочего времени, оплата труда. При этом гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, за исключением предоставляемых по основному месту работы гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

3. Поскольку положениями **главы 44** Трудового кодекса Российской Федерации не предусмотрено преимущественного права совместителей на заключение трудового договора о выполнении этой же работы как основной, такой работник может быть принят на работу, выполняемую им по совместительству, как на основную в порядке и на условиях, предусмотренных общими нормами Трудового кодекса Российской Федерации о порядке и об условиях заключения трудового договора.

4. Помимо предусмотренных **статьей 77** Трудового кодекса Российской Федерации общих оснований прекращения трудовых отношений, которые распространяются в том числе и на работников, работающих по совместительству, **статьей 288** названного кодекса установлено дополнительное основание прекращения трудовых отношений с лицом, заключившим трудовой договор о работе по совместительству на неопределенный срок. Так, трудовой договор,

заклучённый на неопределённый срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, то есть по основанию, установленному статьёй 288 Трудового кодекса Российской Федерации, работник, работающий по совместительству, может быть уволен, только если он работает по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, и только в том случае, если работодатель принял на работу работника, для которого эта работа является основной. При этом работодатель обязан заранее, не менее чем за две недели, в письменной форме предупредить работника, работающего по совместительству, о прекращении с ним трудового договора по названному основанию.

5. Поскольку приём на работу работника, для которого выполняемая совместителем работа является основной, осуществляется по инициативе работодателя и именно это обстоятельство является основанием для прекращения трудовых отношений с работником, работающим по совместительству на основании трудового договора, заключённого на неопределённый срок, то по своей правовой сути расторжение трудового договора с работником, работающим по совместительству, на основании [статьи 288](#) Трудового договора, является расторжением трудового договора по инициативе работодателя и к этим отношениям подлежат применению нормы Трудового кодекса Российской Федерации о гарантиях работникам при увольнении по инициативе работодателя.

К таким гарантиям, в частности, отнесены гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора ([статья 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно положениям [части 4 статьи 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1, 5-8, 10](#) или [11 части 1 статьи 81](#) или [пунктом 2 статьи 336](#) названного кодекса) не допускается в том числе с одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребёнка - ребёнка в возрасте до четырнадцати лет.

В [пункте 29](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" разъяснено, что при расторжении трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями и несовершеннолетними, работающими по совместительству (за исключением лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по смыслу [статьи 287](#) Трудового кодекса Российской Федерации на них распространяются в полном объёме гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Положения приведённых норм права и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации судом апелляционной инстанции, разрешавшим спор по требованиям Юхименко С.К. о признании увольнения по [статье 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации незаконным и о восстановлении на работе по правилам производства в суде первой инстанции без учёта особенностей, предусмотренных [главой 39](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, к спорным отношениям применены неправильно, вследствие чего имеющие значение для дела обстоятельства установлены не были.

[Частью 1 статьи 12](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, конкретизирующей положения [части 3 статьи 123](#) Конституции Российской Федерации, определено, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий,

оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создаёт условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел ([часть 2 статьи 12](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В развитие указанных принципов [часть 1 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В силу [части 2 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались ([часть 2 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Доказательства представляются лицами, участвующими в деле. Суд вправе предложить им представить дополнительные доказательства. В случае, если представление необходимых доказательств для этих лиц затруднительно, суд по их ходатайству оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств ([часть 1 статьи 57](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению ([часть 1 статьи 196](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя ([пункт 23](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Исходя из системного толкования приведённых выше норм материального права и с учётом норм процессуального закона, а также оснований заявленного Юхименко С.К. иска, возражений ответчика МБУ "Ритуальные услуги" обстоятельствами, имеющими значение для правильного разрешения спора о законности увольнения Юхименко С.К. по [статье 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации, являлись следующие обстоятельства: когда, в какой форме (приказ, распоряжение, трудовой договор и др.) и в отношении какого лица работодателем МБУ "Ритуальные услуги" было принято решение о приёме на работу, которую выполняла по совместительству Юхименко С.К., работника, для которого эта работа будет являться основной; когда этот работник приступил к исполнению своих трудовых обязанностей по основному месту работы, то есть в МБУ "Ритуальные услуги"; исполнял ли этот работник свои трудовые обязанности по основному месту работы в МБУ "Ритуальные услуги" как на момент подачи Юхименко С.К. 28 апреля 2018 г. работодателю заявления о приёме её на работу на занимаемую ею должность главного бухгалтера по совместительству в МБУ "Ритуальные услуги" в качестве основного места работы, так и на момент её увольнения из указанного учреждения; было ли рассмотрено работодателем заявление Юхименко С.К. от 28 апреля 2018 г. о приёме её на работу в МБУ "Ритуальные услуги" на должность главного бухгалтера как на основное место работы и какое решение по этому заявлению было принято работодателем; выяснялись ли работодателем при принятии решения об увольнении Юхименко С.К. обстоятельства, связанные с её семейным положением, наличием у неё детей в возрасте до четырнадцати лет.

Между тем суд апелляционной инстанции в результате неправильного применения и толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также вследствие нарушения норм процессуального права обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора, не устанавливал, в нарушение [части 2 статьи 56](#) и [части 1 статьи 196](#)

Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не определил их в качестве юридически значимых, они не вошли в предмет доказывания по делу и, соответственно, не получили правовой оценки суда апелляционной инстанции в том числе и с учётом того, что наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения в случае увольнения работника по инициативе работодателя должен доказать работодатель.

Соответственно, вывод суда апелляционной инстанции о том, что у работодателя МБУ "Ритуальные услуги" имелись основания для увольнения Юхименко С.К. по [статье 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку на должность, которую занимала Юхименко С.К., работая по совместительству, работодателем был принят другой работник, для которого эта работа будет являться основной, нельзя признать правомерным. Этот вывод судом апелляционной инстанции сделан при неустановленных обстоятельствах, имеющих значение для дела, и только на основании объяснений представителя ответчика (МБУ "Ритуальные услуги"), то есть лица, заинтересованного в исходе дела, в отсутствие в материалах дела каких-либо доказательств, подтверждающих, что на должность, занимаемую Юхименко С.К., был принят другой работник, для которого эта работа является основной.

Таким образом, в нарушение положений [части 2 статьи 195](#), [пункта 2 части 4 статьи 198](#), [пункта 5 части 2 статьи 329](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выводы суда апелляционной инстанции в указанной части не основаны на имеющихся в деле доказательствах.

II. Не может быть признан правомерным вывод суда апелляционной инстанции о наличии в действиях Юхименко С.К. признаков злоупотребления правом, что, по мнению суда апелляционной инстанции, выразилось в том, что Юхименко С.К., несмотря на то, что все кадровые и финансовые документы в МБУ "Ритуальные услуги" велись непосредственно ею, скрыла от работодателя факт того, что является одинокой матерью, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Этот вывод суда апелляционной инстанции не согласуется с положениями [статьи 65](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В [пункте 27](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых [Кодексом](#) работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобождённым от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

По смыслу приведённых разъяснений злоупотребление правом имеет место при недобросовестном использовании работником в случае его увольнения предоставленных ему при увольнении гарантий, что не было учтено судом апелляционной инстанции при разрешении настоящего спора.

Указывая в обоснование довода о наличии в действиях Юхименко С.К. признаков

злоупотребления правом на то, что она при трудоустройстве в МБУ "Ритуальные услуги" и впоследствии не известила работодателя о том, что она является одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет и не представила работодателю сведения о составе и членах семьи, суд апелляционной инстанции не принял во внимание положения [статьи 65](#) Трудового кодекса Российской Федерации, которой определён обязательный перечень документов, подлежащих предъявлению работником при заключении трудового договора, и в числе этих документов документы о составе и членах семьи работника не указаны. Не указаны такие документы и в [статье 283](#) Трудового кодекса Российской Федерации, определяющей документы, предъявляемые лицом при поступлении на работу по совместительству к другому работодателю, то есть при поступлении на работу на условиях внешнего совместительства.

В силу [части 3 статьи 65](#) Трудового кодекса Российской Федерации запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Ссылаясь на то, что Юхименко С.К. не представила работодателю сведения о составе семьи, суд апелляционной инстанции в судебном постановлении не привёл норму закона, на основании которой эти сведения и подтверждающие их документы гражданин, поступающий на работу или уже работающий, в том числе осуществляющий трудовую деятельность по совместительству, должен предъявить работодателю. Истребование же работодателем у лица, поступающего на работу, дополнительных документов исходя из положений [статьи 65](#) Трудового кодекса Российской Федерации может быть обусловлено только спецификой такой работы и только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Является несостоятельным суждение суда апелляционной инстанции (в обоснование вывода о наличии в действиях Юхименко С.К. злоупотребления правом) о том, что все кадровые и финансовые документы в МБУ "Ритуальные услуги" велись непосредственно Юхименко С.К., которая не представила документы о своём семейном положении и не зафиксировала эти данные в личной карточке [формы Т-2](#). В материалах дела отсутствует должностная инструкция или какой-либо иной документ о должностных обязанностях Юхименко С.К., подтверждающий, что, выполняя по совместительству работу по должности главного бухгалтера, Юхименко С.К. была обязана вести в МБУ "Ритуальные услуги" кадровую работу, в том числе по оформлению кадровых документов работников данного учреждения.

Кроме того, приводя довод о том, что Юхименко С.К. скрыла от работодателя сведения о своём семейном положении, в частности о том, что является одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребёнка, суд апелляционной инстанции не проверил и, соответственно, не дал правовой оценки пояснениям Юхименко С.К. в процессе судебного разбирательства в суде апелляционной инстанции о том, что работодатель МБУ "Ритуальные услуги" был осведомлён о наличии у неё на иждивении малолетнего ребёнка, а также о том, что Юхименко С.К. является вдовой, поскольку в период осуществления трудовой деятельности по совместительству Юхименко С.К. данные обстоятельства не скрывала (л.д. 153).

При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о наличии в действиях Юхименко С.К. злоупотребления правом нельзя признать соответствующим требованиям закона.

III. Судом апелляционной инстанции при рассмотрении настоящего спора допущены и другие существенные нарушения норм материального права.

[Статьёй 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав ([часть 1 статьи 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника ([часть 2 статьи 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены названным кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства ([часть 3 статьи 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормам [статьи 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации корреспондируют требования [статьи 64](#) Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие гарантии при заключении трудового договора и устанавливающие запрет на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника.

Согласно [части 5 статьи 64](#) Трудового кодекса Российской Федерации по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд ([часть 6 статьи 64](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть без какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом ([статьи 19, 37](#) Конституции Российской Федерации, [статьи 2, 3, 64](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [статья 1](#) Конвенции Международной организации труда N 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной [Указом](#) Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.). При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер ([абзацы первый, второй пункта 10](#) названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении такого договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме

на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным ([абзацы четвёртый и пятый пункта 10](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определённой профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определённого уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) ([абзац шестой пункта 10](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Понятия квалификации работника и профессионального стандарта содержатся в [статье 195¹](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции.

Из изложенного следует, что действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно способностях работника выполнять определённые трудовые функции с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств. Устанавливая для работников такие гарантии при заключении трудового договора, закон вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно и под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. При этом отказ в приёме на работу возможен, только если деловые качества, уровень образования и квалификации претендента не соответствуют заявленным работодателем требованиям. На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные [статьёй 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину такого отказа в трудоустройстве. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме и в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Приведённые положения о запрете отказа в приёме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, в полной мере распространяются и на лиц, работающих по совместительству, в том числе изъявивших желание поступить на работу как на основную к данному работодателю.

Однако судом апелляционной инстанции при проверке законности принятия работодателем МБУ "Ритуальные услуги" решения о прекращении трудовых отношений с Юхименко С.К. по [статье 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации с учётом того, что 28 апреля 2018 г. Юхименко С.К. было подано заявление о приёме её на работу к этому работодателю на основное место работы, положения приведённых норм права применены не были. Вопросы о том, было ли работодателем рассмотрено названное заявление Юхименко С.К. о приёме её на работу и по каким основаниям Юхименко С.К. работодателем МБУ "Ритуальные услуги" было фактически отказано в заключении трудового договора, была ли Юхименко С.К. уведомлена работодателем о причинах отказа в приёме на работу как на основную работу на должность главного бухгалтера, судом апелляционной инстанции разрешены не были.

Вместе с тем отсутствие у Юхименко С.К. информации от работодателя о результатах

рассмотрения её заявления от 28 апреля 2018 г. о приёме на работу в совокупности с последующим её увольнением может свидетельствовать о проявлении в отношении её дискриминации при трудоустройстве в МБУ "Ритуальные услуги" на должность главного бухгалтера как на основное место работы и, соответственно, о нарушении её конституционного права на труд.

Ввиду изложенного вывод суда апелляционной инстанции о правомерности увольнения Юхименко С.К. с работы по совместительству из МБУ "Ритуальные услуги" по [статье 288](#) Трудового кодекса Российской Федерации нельзя признать соответствующим требованиям приведённых норм материального права.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Юхименко С.К. законность [апелляционного определения](#) суда апелляционной инстанции, допущенные им нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования [статьи 379](#)⁶ и [частей 1-3 статьи 379](#)⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, приведённое выше свидетельствует о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешался спор, связанный с реализацией гражданина права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных [статьёй 2](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и права Юхименко С.К. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому [статьёй 8](#) Всеобщей декларации прав человека, [пунктом 1 статьи 6](#) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, [пунктом 1 статьи 14](#) Международного пакта о гражданских и политических правах, а также [частью 1 статьи 46](#) Конституции Российской Федерации.

При таких обстоятельствах [апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2019 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 мая 2020 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 Юхименко С.К., что согласно [статье 390](#)¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

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

Руководствуясь [статьями 390](#)¹⁴, [390](#)¹⁵, [390](#)¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

[апелляционное определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2019 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 мая 2020 г. по делу N 2-486/2019 Всеволожского городского суда Ленинградской области отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Ленинградский областной суд.

Председательствующий

Пчелинцева Л.М.

Судьи

Вавилычева Т.Ю.

Гуляева Г.А.