

7



**ВЕРХОВНЫЙ СУД
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Дело № 45-В10-7

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

14 мая 2010 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Горохова Б.А.,
судей Колычевой Г.А., Гуляевой Г.А.

рассмотрела в судебном заседании 14 мая 2010 г. по надзорной жалобе Смоленцевой Н.А. на решение Красногорского районного суда г. Каменска-Уральского Свердловской области от 10 июня 2009 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 августа 2009 г. дело по иску Смоленцевой Н.А. к индивидуальному предпринимателю Гладких Е.В. о восстановлении на работе, оформлении трудовых отношений, взыскании заработной платы и возмещении морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Б.А. Горохова, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей состоявшиеся судебные постановления подлежащими отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Смоленцева Н.А. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Гладких Е.В. о признании отношений, сложившихся между сторонами, трудовыми, возложении на ответчика обязанности оформить трудовой договор, трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, произвести расчёт, выплатить заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда, а также уплатить необходимые взносы в фонды пенсионного и социального страхования.

В ходе судебного разбирательства Смоленцева Н.А. дополнила свои требования и просила суд восстановить ее на работе в должности продавца-консультанта.

В обосновании своих требований истица указала на то, что с 5 августа 2008 г. по 17 февраля 2009 г. она работала в магазине, принадлежащем ответчику, продавцом-консультантом. Трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом по вине Гладких Е.В. 17 февраля 2009 г. Смоленцеву Н.А. уведомили, что она уволена, однако основание увольнения не сообщили, с приказом об увольнении не ознакомили. После увольнения полный расчёт со Смоленцевой Н.А. не произведён, ей не выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, не оплачена сверхурочная работа.

Представитель ответчика требования не признал, ссылаясь на то, что трудовые отношения между сторонами отсутствовали.

Решением Красногорского районного суда г. Каменска-Уральского Свердловской области от 10 июня 2009 г. требования Смоленцевой Н.А. удовлетворены частично. Суд признал факт работы истицы у ответчика с 5 августа 2008 г. по 17 февраля 2009 г. в должности [REDACTED], взыскал с Гладких Е.В. в пользу истицы компенсацию за неиспользованный отпуск в размере [REDACTED] руб. [REDACTED] коп., проценты за нарушение срока выплаты заработной платы в размере [REDACTED] руб. [REDACTED] коп., компенсацию морального вреда в размере [REDACTED] руб., судебные расходы в размере [REDACTED] руб. В остальной части иска отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 августа 2009 г. решение районного суда оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Смоленцева Н.А. ставит вопрос об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений как вынесенных с нарушением норм материального и процессуального права.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2010 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в порядке надзора и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 1 апреля 2010 г. надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, извещённые о времени и месте рассмотрения дела в порядке надзора, в суд не явились и не сообщили о причине неявки, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным рассмотрение дела в их отсутствие на основании статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит её подлежащей удовлетворению, а состоявшиеся по делу судебные постановления подлежащими отмене по следующим основаниям.

В соответствии со статьёй 387 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора 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.

При рассмотрении настоящего дела судами были допущены существенные нарушения норм материального и процессуального права, выразившиеся в следующем.

Отказывая в восстановлении Смоленцевой Н.А. на работе, суды сослались на то, что прекращение трудовых отношений состоялось по соглашению сторон, поскольку после увольнения истица фактически согласилась с прекращением трудового договора.

Однако указанный вывод судов нельзя признать правильным.

В соответствии со статьёй 78 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Как разъяснено в пункте 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), судам следует учитывать, что в соответствии со статьёй 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Исходя из указанных норм, трудовой договор может быть прекращён на основании статьи 78 Трудового кодекса Российской Федерации только после достижения договорённости между работником и работодателем.

Из материалов дела видно, что Смоленцева Н.А. с заявлением о прекращении трудовых отношений к работодателю не обращалась, доказательств, свидетельствующих о согласии истицы на предстоящее прекращение трудового договора, работодателем не представлено и в судебном заседании не добыто. Однако суд оставил без внимания указанное обстоятельство, имеющее существенное значение для данного спора.

Также суд первой инстанции сослался на пропуск Смоленцевой Н.А. срока обращения в суд с требованием о восстановлении на работе, поскольку данное требование в нарушение статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации заявлено по истечении месяца со дня увольнения и расчёта с истицей.

Данный вывод суда не основан на нормах трудового законодательства.

В соответствии со статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Как следует из материалов дела, копию приказа об увольнении и трудовую книжку истица не получала.

Тот факт, что Смоленцева Н.А. знала об увольнении, не может служить основанием для отказа в иске в связи с пропуском срока обращения в суд, поскольку закон не содержит положения о том, что срок обращения в суд по спорам об увольнении исчисляется со дня, когда работник узнал о своем увольнении. Течение установленного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд с иском о восстановлении на работе начинается с момента надлежащего оформления работодателем расторжения трудового договора с работником.

Соглашаясь с выводом суда первой инстанции о пропуске истицей срока обращения в суд, судебная коллегия областного суда указала на то, что исчисление срока обращения в суд со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки допустимо только в случае надлежащего оформления трудовых отношений.

Между тем трудовое законодательство не содержит подобного ограничения.

При таких обстоятельствах вывод судов о том, что истицей пропущен срок обращения в суд с требованием о восстановлении на работе, нельзя признать правильным и основанным на законе.

Разрешая дело в части требований Смоленцевой Н.А. о надлежащем оформлении трудовых отношений и выдаче трудовой книжки, суды исходили из того, что поскольку трудовые отношения между сторонами прекращены, оснований для удовлетворения требований истицы не имеется.

Судебная коллегия не может согласиться с приведённым выводом судов по следующим основаниям.

Согласно части 3 статьи 303 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - физическое лицо обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме, уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

В соответствии с частью 1 статьи 309 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном данным Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Положений, освобождающих работодателя от надлежащего оформления трудовых отношений по мотиву их прекращения действующее трудовое законодательство не содержит.

Кроме того, статьёй 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрен общий порядок оформления прекращения трудового договора.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

Поскольку обязанность по выдаче истице трудовой книжки работодателем до настоящего времени не исполнена, вывод суда об отказе в удовлетворении иска в указанной части нельзя признать законным.

Принимая во внимание, что по настоящему делу при вынесении судебных постановлений судами допущены существенные нарушения норм материального и процессуального права, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым отменить состоявшиеся судебные постановления, а дело направить на новое рассмотрение в тот же суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с установленными по делу обстоятельствами и требованиями закона.

Руководствуясь статьями 387, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Красногорского районного суда г. Каменска-Уральского Свердловской области от 10 июня 2009 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 18 августа 2009 г., отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в тот же суд первой инстанции.

Председательствующий:

Судьи:

