№ 4, 2022

ВЕСТНИК АДВОКАТСКОЙ ПАЛАТЫ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

СОДЕРЖАНИЕ

Вестник «ННО АПКО» №4, 2022

Адвокатская палата Кировской области. Новости апреля 1

Федеральная палата России. Новости апреля 3

Бюллетень Верховного суда РФ №4 (апрель 2022 г.): *«Постановления Президиума, решения и определения судебных коллегий Верховного суда Российской Федерации»*.....5

Обзор Верховного суда РФ от 27.04.2022.....16

Изменения в кодексах.....87

Документы Федеральной палаты адвокатов РФ.....90

Дисциплинарная практика Адвокатской палаты города Москвы.....95

Адвокат получил предупреждение за неправомерное выполнение функций «защитника-дублёра» и неознакомление с материалами уголовного дела

Судебная практика адвокатов ННО «Адвокатская палата Кировской области»....108

- Постановление Котельничского районного суда Кировской области от 11.02.2022, согласно которому уголовное дело в отношении П. прекращено (по тридцати преступлениям, предусмотренным ч. 1 ст. 292 УК РФ), в связи с деятельным раскаянием.

Адвокат Ветошкин Владимир Николаевич (Котельничский офис КОКА)

- Постановление Октябрьского районного суда г. Кирова от 08.11.2021, согласно которому уголовное дело в отношении Т., обвиняемого в совершении преступления, предусмотренного п. «г» ч. 3 ст. 158 УК РФ, прекращено за отсутствием в деянии состава преступления ввиду малозначительности.

Адвокат Калинин Игорь Петрович (Адвокатский кабинет №138)

Новое в Российском законодательстве и законодательстве Кировской области....123

Анонсы публикаций в периодической печати.....128

Актуальные статьи из «Российской газеты».....130

СПС «КонсультантПлюс»: *«Новости для юриста, для бухгалтера, специалиста-кадровика, ситуации; готовые решения; вопросы; разъясняющие письма органов государственной власти; подборки и консультации горячей линии»*.....137

Изменения в реестре адвокатов Кировской области.....142

Юбиляры месяца.....143

Адвокатская палата Кировской области
Новости апреля

1) «Нам очень интересно, что напишет молодежь». Федеральная палата адвокатов РФ проводит конкурс эссе среди молодых адвокатов. Тема для написания конкурсной работы «20 лет Федеральному закону “Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации”: история и современность». Конкурс эссе проводится в рамках юбилейной конференции, посвященной 20-летию Закона об адвокатуре. Работы молодых адвокатов принимаются до 18 апреля.

2) Интеллектуальная игра для адвокатов. 21 мая состоится VIII юридический турнир «Servus Legis». В преддверии Дня российской адвокатуры Адвокатское бюро «Юрлов и Партнеры» совместно с Адвокатской палатой Московской области, при поддержке Федеральной палаты адвокатов РФ, Федерального союза адвокатов России и Московского областного отделения Ассоциации юристов России проводит традиционный юридический турнир «Servus Legis» в формате интеллектуальной игры «Что? Где? Когда?».

3) «Внесение такого документа – безусловно, положительный момент». Минфин России разработает проект постановления об индексации размера вознаграждения адвоката по назначению. На официальном интернет-портале проектов правовых актов размещено уведомление о подготовке Минфином России проекта постановления Правительства РФ об увеличении (индексации) в 2022 г. размера вознаграждения адвоката, участвующего в уголовном деле по назначению дознавателя, следователя или суда. В уведомлении упоминается, что согласно п. 2 Постановления Правительства РФ от 1 декабря 2012 г. № 1240 увеличение (индексация) размера возмещения процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением гражданского дела, а также расходов в связи с выполнением требований КС РФ производится ежегодно. При такой индексации учитывается уровень инфляции в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период в срок, определяемый Правительством РФ. Предполагается, что увеличение размера процессуальных издержек произойдет с октября текущего года. Первый вице-президент ФПА РФ Михаил Толчеев отметил, что внесение данного законопроекта является положительным моментом, однако индексация должна производиться автоматически и с начала года, что особенно актуально в текущей ситуации.

4) Новые разъяснения. 19 апреля состоялось заседание Комиссии ФПА РФ по этике и стандартам. На очередном заседании Комиссия ФПА РФ по этике и стандартам (далее – КЭС, Комиссия) рассмотрела жалобы на решения о прекращении статуса адвоката, принятые советами региональных адвокатских палат, обсудила проекты разъяснений, приняла в работу новые запросы.

5) Родительский долг. «Профиль»: Детям банкротов оставят прожиточный минимум на жизнь. Конституционный Суд РФ обязал суды оставлять гражданам-банкротам деньги

на содержание несовершеннолетних детей. Сумма должна быть не менее прожиточного минимума на каждого ребенка, даже если у них есть второй родитель. До этого суды при наличии у ребенка мамы и папы урезали эту сумму вдвое. По мнению советника Федеральной палаты адвокатов (ФПА) РФ Сергея Макарова, КС РФ делает акцент не на равенстве обязанностей обоих родителей, а на необходимости выполнения родителями своих обязанностей в отношении каждого своего ребенка.

6) По объективным причинам. «Российская газета»: Следователям запретили вести дела дальних родственников. Федеральная палата адвокатов РФ провела масштабное юридическое исследование судебной практики, связанной с отводами судьям, следователям, прокурорам и т.п. В обзоре приводится разъяснение Верховного Суда (ВС) России, согласно которому следователи не могут заниматься делами своих дальних родственников, например, двоюродного дяди своей супруги. Советник ФПА РФ Нвер Гаспарян отметил, что все приведенные в обзоре правовые позиции ценны и полезны, поскольку позволяют гарантировать гражданам право на справедливый и беспристрастный суд.

Федеральная палата адвокатов.
Новости апреля.

1) В Государственную Думу ФС РФ внесен законопроект о сроках пересмотра в кассации решения суда о возмещении имущественного вреда за незаконное уголовное преследование. Правительство РФ внесло в Государственную Думу ФС РФ проект закона «О внесении изменений в статью 401-6 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации». Поправки касаются сроков пересмотра в кассации постановления суда о возмещении реабилитированному имущественного вреда по основаниям, влекущим ухудшение положения такого лица. Как следует из документа, снижение размера присужденной реабилитированному компенсации будет возможно в течение года. Советник ФПА РФ Нвер Гаспарян назвал предлагаемые поправки полезными и логичными, отметив, что попытки пересмотра и снижения уже выплаченных денежных сумм являются недопустимыми, сообщает «АГ».

2) Мораторий на ограничение смертной казни в России не завязан на Европейской Конвенции. Вице-президент ФПА РФ, президент АП ВО Олег Баулин прокомментировал потерю доступа россиян к ЕСПЧ в связи с выходом России из Совета Европы. «Россия перестает быть стороной Европейской конвенции о защите прав человека с 16 сентября 2022 г.», – заявил Европейский Суд по правам человека (далее – ЕСПЧ, Суд). Выход из Совета Европы (далее – СЕ) означает и то, что россияне не смогут обращаться в ЕСПЧ. Как это на них отразится, если, согласно статистическому отчету, опубликованному на сайте суда, Россия входит в список стран-лидеров по количеству жалоб, поданных в Суд? На этот и другие вопросы в студии программы «Вечер вместе» на телеканале «TV-Губерния» ответил вице-президент ФПА РФ, президент АП Воронежской области Олег Баулин. Основные моменты интервью размещены на сайте АП Воронежской области.

3) Недопуск адвоката к доверителю – это нарушение права на защиту. Совет АП Санкт-Петербурга рассмотрит случаи недопуска защитников к задержанным на акции протеста, прошедшей 2 апреля. Заместитель президента АП Санкт-Петербурга (далее – АП СПб), председатель Комиссии по защите профессиональных прав адвокатов АП СПб Сергей Краузе сообщил, что всего в группу полномочных представителей палаты поступило порядка десяти обращений от адвокатов по данной ситуации. По его мнению, важно изучать каждый случай и выяснять, по какой причине защитники не были допущены к задержанным. Комиссия по защите профессиональных прав адвокатов АП СПб передаст имеющуюся информацию по недопускам в Совет АП СПб уже к ближайшему его заседанию, отметил Сергей Краузе.

4) Узнать о типичных ошибках, чтобы их избежать. Воронежским адвокатам объяснили нюансы тактики работы в суде с участием присяжных заседателей. 15 апреля Совет молодых адвокатов (далее – СМА) Адвокатской палаты Воронежской области организовал круглый стол на тему «Типичные ошибки, допускаемые сторонами в суде с участием присяжных заседателей». Приглашенным спикером стал прокурор в отставке,

старший советник юстиции Виталий Сидоров, занимавший должность начальника уголовно-судебного управления – начальника отдела государственных обвинителей прокуратуры Воронежской области.

5) К защите граждан адвокатура подключит ботов. «Независимая газета»: Юридическое сообщество уже обсуждает перспективу замены естественного интеллекта искусственным. Федеральная палата адвокатов (ФПА) РФ предлагает идти к тому, чтобы граждане не тратили время на визиты к юристам, а получали адекватные ответы на свои вопросы онлайн от соответствующих чат-ботов. Как пояснил президент ФПА РФ Юрий Пилипенко, искусственный интеллект (ИИ) – это задача не ближайшего будущего, но это «направление, на которое нужно ориентироваться в своем развитии как адвокатуре, так и юридической профессии в целом».

ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ

При проверке судом законности решения комиссии о квалификации несчастного случая с работником как не связанного с производством ввиду того, что смерть работника наступила от общего заболевания, необходимо принимать во внимание конкретные обстоятельства, при которых с работником произошел несчастный случай со смертельным исходом (находился ли пострадавший в момент несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей, был ли он допущен работодателем к исполнению трудовых обязанностей, выявлено ли у него данное общее заболевание по результатам прохождения периодического медицинского осмотра, подтвержденное заключением медицинской организации, проводившей медицинский осмотр, и т.п.)

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 апреля 2021 г. № 57-КГ211-К1

(Извлечение)

А. обратился в суд с иском к областному государственному казенному учреждению "Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Белгородской области" (далее — Управление, работодатель), в котором просил признать акт от 8 мая 2019 г. о расследовании несчастного случая со смертельным исходом, произошедшего с В., незаконным; признать несчастный случай со смертельным исходом, произошедший с В. 9 апреля 2019 г., несчастным случаем на производстве; обязать Управление составить акт о несчастном случае на производстве формы Н-1.

В обоснование заявленных требований А. указал, что с его отцом В., работавшим с 2012 года по трудовому договору в должности начальника пожарной части — структурном подразделении Управления, 9 апреля 2019 г. при выполнении трудовых обязанностей в рабочее время во время тушения пожара в составе дежурного караула произошел несчастный случай, приведший к смерти. По результатам расследования данного несчастного случая комиссией, созданной по приказу работодателя, составлен акт от 8 мая 2019 г., которым несчастный случай со смертельным исходом, произошедший с В., со ссылкой на письмо судебно-медицинского эксперта от 29 апреля 2019 г. о причине смерти В. признан не связанным с производством.

По мнению А., акт or 8 мая 2019 г. является незаконным, необоснованным и принятым без учета всех обстоятельств. В данном акте содержится информация о том, что смерть В. наступила от острой коронарной недостаточности в результате общего заболевания — ишемической болезни сердца. Однако результаты периодических медицинских осмотров и данные медицинских документов позволяют сделать вывод о годности В. к выполнению работ по занимаемой должности, у него отсутствовали сердечно-сосудистые заболевания.

Истец полагал, что несчастный случай, произошедший с его отцом, необходимо квалифицировать как

несчастный случай на производстве, поскольку смерть В. наступила при исполнении им трудовых обязанностей, по результатам расследования этого несчастного случая должен быть составлен акт о несчастном случае на производстве формы Н-1.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований А., суд первой инстанции исходил из того, что медицинскими документами подтверждается наступление смерти В. в результате общего заболевания, а не в связи с исполнением им служебных обязанностей, ввиду чего пришел к выводу об отсутствии оснований для признания оспариваемого акта от 8 мая 2019 г. о расследовании несчастного случая со смертельным исходом незаконным. То обстоятельство, что смерть В. наступила во время исполнения им своих служебных обязанностей по тушению пожара, не может являться безусловным свидетельством связи несчастного случая с производством.

Суд первой инстанции отклонил доводы истца о том, что при прохождении периодических медицинских осмотров у его отца В. не было выявлено заболеваний сердечно-сосудистой системы, указав, что из представленных доказательств, в том числе заключения эксперта, следует, что болезнь сердца не развилась у В. в момент тушения пожара в результате нахождения его в условиях повышенной температуры, психологического напряжения, а уже имелась у него.

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

Кассационный суд общей юрисдикции судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставил без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 5 апреля 2021 г. признала судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и принятыми с нарушением норм процессуального права.

Из нормативных положений ст.ст. 4, 5, 7 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. №69-ФЗ “О пожарной безопасности” следует, что на работников пожарной охраны, работающих по трудовому договору, распространяется трудовое законодательство Российской Федерации.

В ч. 1 ст. 212 ТК РФ указано, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Согласно абз. 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

На основании ч, 1 ст. 213 ТК РФ, подп. 2 п. 3 и п. 31 Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля

2011 г. № 302н[1], работники пожарной охраны должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в порядке, утвержденном соответствующим федеральным органом исполнительной власти, в целях выявления заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения такой работы. При выявлении у работника пожарной охраны по результатам прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) заболевания, относящегося к медицинским противопоказаниям для продолжения работы и оформленного медицинской организацией заключением в установленном порядке, работодатель обязан обеспечить недопущение этого работника к исполнению им трудовых обязанностей.

Судом установлено, что по результатам прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) медицинской организацией дано заключение о годности В. к выполнению трудовых обязанностей, заболеваний сердечно-сосудистой системы у него не выявлено, в связи с чем он допущен работодателем к исполнению своих трудовых обязанностей.

В соответствии с нормативными положениями ч. 3 ст. 227 ТК РФ расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены в том числе иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли, в частности, в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы.

Частью 5 ст. 229[2] ТК РФ предусмотрено, что на основании собранных материалов расследования комиссия устанавливает, в частности, обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношения ми с работодателем либо участием в его производственной деятельности, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Из положений абз. 2 п. 1 ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” следует, что обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат в числе других физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем.

Несчастным случаем на производстве в силу абз. 10 ст. 3

---

[1] Приказом Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н утвержден новый Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, и Перечень медицинских противопоказаний к работам с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

названного Закона признается событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных данным Федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

В абз. 3 п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 г. № 2 “О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” разъяснено, что для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо в каждом случае исследовать юридически значимые обстоятельства (перечень содержится в названном пункте).

Из приведенных нормативных положений следует, что физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, в том числе работники пожарной охраны, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

По общему правилу несчастным случаем на производстве признается событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных усыновленных Федеральным законом от 24 июля 1998 г № 125-ФЗ случаях как на территории работодателя, так и за ее пределами, повлекшее необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

В ч. 6 ст. 229.2 ТК РФ приведен исчерпывающий перечень несчастных случаев, которые по решению комиссии, образованной работодателем, в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как не связанные с производством. В числе таких несчастных случаев — смерть вследствие общего заболевания, подтвержденная в установленном порядке медицинской организацией. При этом в зависимости от конкретных обстоятельств несчастный случай со смертельным исходом может быть квалифицирован комиссией как несчастный случай на производстве, несмотря на то, что причиной смерти пострадавшего в заключении медицинской организации указано общее заболевание. Иное толкование положений ч. 6 ст. 229^2 ТК РФ привело бы к нарушению одного из основных принципов регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренного абз. 20 ст. 2 ТК РФ, — обеспечение права на обязательное социальное страхование работника.

Следовательно, суду с учетом разъяснений Пленума Верховного Суда РФ при проверке законности решения комиссии, проводившей расследование несчастного случая со смертельным

исходом, о квалификации этого несчастного случая как не связанного с производством ввиду того, что смерть работника наступила от общего заболевания, необходимо принимать во внимание конкретные обстоятельства, при которых с работником произошел несчастный случай со смертельным исходом, в том числе находился ли пострадавший в момент несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей, был ли он допущен работодателем к исполнению трудовых обязанностей, было ли выявлено у него данное общее заболевание по результатам прохождения периодического медицинского осмотра, подтверждено ли оно заключением медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Суд первой инстанции при разрешении исковых требований приведенные нормативные положения, определяющие требования охраны груда работников пожарной охраны, а также нормы, регулирующие вопросы расследования несчастных случаев на производстве, в их взаимосвязи не применил, вследствие чего не установил обстоятельства, имеющие значение для дела.

По данному делу для проверки законности акта от 8 мая 2019 г. о расследовании несчастного случая со смертельным исходом суду необходимо было установить следующие юридически значимые обстоятельства: какие конкретные обстоятельства несчастного случая, произошедшего с В. 9 апреля 2019 г. при исполнении им трудовых обязанностей по тушению пожара, послужили основаниями для квалификации его комиссией как не связанного с производством; состоял ли В. на учете в медицинской организации по поводу заболевания "ишемическая болезнь сердца", обращался ли с жалобами по причине этого заболевания в медицинскую организацию: было ли у В. при прохождении периодических медицинских осмотров медицинской организацией диагностировано заболевание "ишемическая болезнь сердца", в том числе при прохождении медицинского осмотра (обследования); могли ли вредные и (или) опасные производственные факторы, сопряженные с работой пожарного (тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса, шум, вибрация общая и локальная, параметры микроклимата (температура воздуха, тепловое облучение) и другие опасные факторы производственной среды, предусмотренные ст. 13 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"), способствовать наступлению несчастного случая 9 апреля 2019 г. при исполнении В. трудовых обязанностей по тушению пожара.

Названные обстоятельства, имеющие значение для дела, исходя из подлежащих применению норм права в качестве юридически значимых определены не были, предметом исследования и оценки суда первой инстанции в нарушение требований ст.ст. 56, 57, 67, 71 ГПК РФ не являлись.

Истец также обращал внимание суда на то, что В. был допущен работодателем к исполнению своих

трудовых обязанностей, по поводу заболеваний сердца в медицинские организации не обращался и на учете в медицинских организациях не состоял, признан годным к работе по итогам периодического медицинского осмотра от 22 января 2019 г. Смерть В. наступила во время исполнения им трудовых обязанностей по тушению пожара, при нахождении его в полной боевой экипировке пожарного, тушение пожара осуществлялось средствами тушения, требующими значительных физических нагрузок в условиях повышенной температуры окружающей среды. Все эти факторы способствовали развитию у В. острой коронарной недостаточности, что позволяет говорить о непосредственной связи между наступившей смертью В. и обстоятельствами его нахождения на месте тушения пожара.

Этим доводам истца при рассмотрении дела суд первой инстанции вопреки требованиям ст.ст. 56, 67, 196 ГПК РФ (о доказательствах и доказывании, об оценке доказательств) не дал надлежащей правовой оценки с учетом норм права, подлежащих применению к спорным отношениям.

Суд апелляционной инстанции допущенные судом первой инстанции нарушения норм права не исправил.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе А. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила состоявшиеся по делу судебные постановления, направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ СПОРАМ

Заказчик, осуществляющий закупку на основании Федерального закона “О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц”, не вправе размещать заказ у единственного поставщика при отсутствии для этого разумных и объективных причин

Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 16 сентября 2021 г. № 306-ЭС21-11589

(Извлечение)

Протоколом Наблюдательного совета образовательного учреждения утверждено Положение о закупке товаров, работ, услуг для нужд учреждения (далее — Положение о закупке), одним из условий которого являлось условие о праве заказчика проводить закупки услуг по организации питания обучающихся у единственного поставщика.

Учреждение разместило в Единой информационной системе в сфере закупок извещение о закупке у единственного поставщика услуг по организации питания обучающихся.

Общество, посчитав, что в связи с указанными обстоятельствами оно было

незаконно лишено возможности предложить учреждению свои услуги по организации питания обучающихся, обратилось в арбитражный суд с заявлением о признании незаконным названного условия Положения о закупке.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения постановлениями арбитражного апелляционного суда и арбитражного суда округа, в удовлетворении заявленного требования отказано. Суды исходили из того, что заказчик наделен правом самостоятельно определять способы закупки, а включение в Положение о закупке условия о возможности оказания услуг по организации питания для нужд заказчика посредством закупки у единственного поставщика не противоречит Федеральному закону от 18 июля 2011 г. № 223-ФЭ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц".

Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда РФ 16 сентября 2021 г. отменила названные судебные акты и удовлетворила заявленное требование, указав следующее.

Федеральным законом "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" в ч. 3^2 ст. 3 установлено, что закупка товаров, работ, услуг для юридических лиц, названных в ч. 2 ст. 1 данного Закона, может осуществляться конкурентными и неконкурентными способами. К неконкурентным способам в числе прочего относится размещение заказа у единственного поставщика.

Согласно ч. 2 ст. 2, ст. 3^6 Закона заказчику предоставлено право самостоятельно определять порядок и условия применения неконкурентных способов закупки, порядок подготовки и осуществления закупки у единственного поставщика (исполнителя, подрядчика) и исчерпывающий перечень случаев проведения такой закупки, закреплять их в положении о закупке.

Это право должно реализовываться с учетом целей правового регулирования в сфере закупочной деятельности отдельными видами юридических лиц и принципов, закрепленных в законе.

Избрание заказчиком способа закупки, который повлек за собой необоснованное ограничение круга потенциальных участников, нарушает принципы осуществления закупочной деятельности и положения законодательства о защите конкуренции. Закрепленные заказчиком в Положении о закупке условия, позволяющие осуществлять закупку у единственного поставщика во всех случаях и при любых потребностях без проведения конкурентных процедур, независимо от наличия конкурентного рынка, создают возможность привлечения исполнителя без проведения торгов (конкурса/аукциона), что, в свою очередь, приводит к дискриминации и ограничению конкуренции. Для целей экономической эффективности закупка товаров, работ, услуг у единственного поставщика целесообразна в случае, если такие товары, работы, услуги обращаются на низко конкурентных рынках или проведение конкурсных, аукционных процедур нецелесообразно по объективным причинам, например, ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций,

последствий непреодолимой силы.

Отдавая в отдельных случаях предпочтение такому способу, как осуществление закупки у единственного поставщика, заказчик должен иметь разумные и объективные причины, в силу которых применение конкурентных процедур либо является неэффективным (например, если товарный рынок ограничен или цены на объект закупки колеблются в узком диапазоне), либо в значительной степени лишает заказчика того результата, которого он намеревался достичь, планируя закупку (осуществление срочного размещения заказа, закупка на товарном рынке, где преобладает недобросовестная конкуренция). В ином случае выбор данного неконкурентного способа размещения заказа представляет собой злоупотребление правом, намеренное уклонение от конкурентных процедур вопреки принципам осуществления закупок, а также целям правового регулирования в данной сфере.

Учреждение является образовательной организацией и в соответствии со ст. 37 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЭ "Об образовании в Российской Федерации" организует питание обучающихся. Из этого следует, что учреждение в соответствующий период осуществления образовательной деятельности имеет постоянную потребность в приобретении услуг по организации питания обучающихся, а закупка этих услуг является ежегодной.

Исходя из содержания Положения о закупке приобретение этих услуг во всех случаях и при любых потребностях осуществляется учреждением путем размещения заказа у единственного поставщика.

Таким образом, условия, регламентирующие применение обозначенного неконкурентного способа закупки услуг по организации питания обучающихся, в Положении о закупке отсутствуют, что не соответствует требованиям ч. 2 ст. 2, ст. 3^6 Федерального закона "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" и приведенным выше принципам, обязывающим заказчика такие условия определить.

Тем самым оспариваемым условием заказчик незаконно ограничил доступ к возможному участию в соответствующей закупке на конкурентной основе юридических и физических лиц, предоставляющих услуги по организации питания.

ПО УГОЛОВНЫМ ДЕЛАМ

При применении условно-досрочного освобождения от наказания фактически отбытый срок наказания исчисляется с учетом того вида и срока наказания, которые были избраны осужденному судом в порядке замены оставшейся неотбытой части наказания более мягким его видом на основании ст. 80 УК РФ

Определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда РФ от 28 января 2021 г. № 78- УДП20-19
(Извлечение)

По приговору Невельского районного суда Псковской области от 21

августа 2013 г. В. осужден к лишению свободы по п. “г” ч. 4 ст. 228[1] УК РФ на восемь лет и по ч. 1 ст. 30, п. “г” ч. 4 ст. 228[1] УК РФ на восемь лет. На основании ч. 3 ст. 69 УК РФ по совокупности преступлений путем частичного сложения наказаний назначено восемь лет один месяц лишения свободы.

Постановлением Себежского районного суда Псковской области от 4 марта 2019 г. В. неотбытая часть наказания в виде лишения свободы заменена более мягким видом наказания — принудительными работами сроком на два года двадцать два дня с удержанием в доход государства 10% заработной платы.

Постановлением Колпинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 26 июля 2019 г. (оставленным без изменения 15 октября 2019 г. судом апелляционной инстанции) прекращено производство по ходатайству защитника об условно--досрочном освобождении В. от отбывания наказания. Свое решение суд мотивировал тем, что право на условно-досрочное освобождение у осужденного В. наступит после фактического отбытия им трех четвертей срока наказания в виде принудительных работ — не ранее 20 сентября 2020 г.

Определением судебной коллегии по уголовным делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 5 марта 2020 г. отменены постановление районного суда от 26 июля 2019 г. и апелляционное постановление от 15 октября 2019 г. и материал передан на новое судебное рассмотрение.

Постановлением Колпинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 15 мая 2020 г. (оставленным без изменения судом апелляционной инстанции в части условно-досрочного освобождения) В. условно-досрочно освобожден от отбывания наказания на десять месяцев двадцать два дня.

В кассационном представлении заместитель Генерального прокурора РФ просил об отмене определения суда кассационной инстанции от 5 марта 2020 г. и последующих судебных решений. По мнению автора представления, право на условно-досрочное освобождение у осужденного возникает после фактического отбытия трех четвертей всего срока наказания, назначенного по приговору, а не отбытия более мягкого наказания, назначенного в результате замены наказания в виде лишения свободы на принудительные работы.

Судебная коллегия по уголовным делам Верховного Суда РФ 28 января 2021 г. отменила кассационное определение от 5 марта 2020 г. и последующие судебные решения, направила материал на новое кассационное рассмотрение[2], указав следующее.

Положениями ст.ст. 79 и 80 УК РФ предусмотрены самостоятельные условия освобождения от уголовного наказания.

Согласно ч. 1 ст. 79 УК РФ лицо, отбывающее принудительные работы или лишение свободы, подлежит условно-досрочному освобождению, если судом будет признано, что для своего исправления оно не нуждается в полном

[2] Определением судебной коллегии по уголовным делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 8 апреля 2021 1. постановление районного суда от 26 июля 2019 г. и апелляционное постановление суда апелляционной инстанции от 15 октября 2019 г. в отношении В. оставлены без изменения.

отбывании назначенного судом наказания, а также возместило вред (полностью или частично), причиненный преступлением.

В силу положений п. “г” ч. 3 ст. 79 УК РФ условно-досрочное освобождение может быть применено только после фактического отбытия осужденным не менее трех четвертей срока наказания, назначенного за тяжкие и особо тяжкие преступления, связанные с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров.

Исходя из разъяснений, содержащихся в п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21 апреля 2009 г. № 8 “О судебной практике условно-досрочного освобождения от отбывания наказания, замены неотбытой части наказания более мягким видом наказания” (в ред. постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 ноября 2015 г. № 51), условно-досрочное освобождение от отбывания наказания может быть применено только к тем осужденным, которые, по признанию суда, для своего исправления не нуждаются в полном отбывании назначенного судом наказания и отбыли предусмотренную законом его часть с учетом времени содержания под стражей до вынесения приговора и вступления его в законную силу.

В соответствии с чч. 1 и 2 ст. 80 УК РФ лицу, отбывающему принудительные работы или лишение свободы, возместившему вред (полностью или частично), причиненный преступлением, суд с учетом его поведения в течение всего периода отбывания наказания может заменить оставшуюся не отбытой часть наказания более мягким видом наказания. Неотбытая часть наказания может быть заменена более мягким видом наказания после фактического отбытия осужденным к лишению свободы за совершение особо тяжкого преступления не менее двух третей срока наказания либо не менее половины срока наказания при замене наказания в виде лишения свободы принудительными работами.

Таким образом, разрешая вопрос о возможности замены неотбытой части наказания более мягким видом наказания, суд учитывает личность осужденного и обстоятельства отбывания им наказания, назначенного по приговору суда.

Положительная оценка данных обстоятельств в совокупности позволяет суду заменить неотбытую часть наказания более мягким видом наказания, что снижает строгость ранее назначенной меры уголовного принуждения и тем самым обеспечивает индивидуальный подход к каждому осужденному.

В результате замены наказания, назначенного по приговору суда, избирается новый более мягкий вид наказания, поэтому в качестве назначенного наказания для применения положений ст. 79 УК РФ принимается то наказание, срок которого определяется исходя из последнего принятого на этот счет решения суда.

По настоящему делу таким решением является постановление Себежского районного суда Псковской области от 4 марта 2019 г. о замене В. неотбытой части наказания более мягким видом наказания — принудительными работами.

Иной подход применения положений ст. 79 УК РФ в условиях уже примененных положений ст. 80 УК РФ

свидетельствует о повторном учете личности осужденного и обстоятельств отбытия им наказания, что противоречит целям уголовного наказания и смыслу положений главы 12 Уголовного кодекса РФ.

Изложенное соответствует и правовой позиции Конституционного Суда РФ, сформулированной в Определении от 19 декабря 2019 г. № 3357-0, согласно которой законодатель ввел такое регулирование, при котором освобождение положительно характеризуемого осужденного от дальнейшего отбывания наказания путем замены его оставшейся части более мягким видом наказания аннулирует неотбытую часть прежнего наказания. С принятием в соответствии со ст. 80 УК РФ постановления о замене неотбытой части наказания более мягким видом наказания отбывание назначенного по приговору наказания прекращается, а исполнению подлежит избранное в порядке замены наказание. Тем самым возникающие в процессе исполнения этого наказания вопросы (в том числе предусмотренные ст.ст. 79 и 80 УК РФ) подлежат самостоятельному разрешению в установленном порядке (ст.ст. 396 - 399 УПК РФ).

Суд кассационной инстанции, отменяя постановление районного суда и апелляционное постановление по тем основаниям, что уголовным законом предусмотрено возникновение права на условно-досрочное освобождение у осужденного за особо тяжкое преступление после фактического отбытия трех четвертей всего срока наказания, назначенного по приговору суда, а не трех четвертей срока более мягкого вида наказания, на которое осужденному заменена неотбытая часть наказания в виде лишения свободы, указанные выше положения закона не учел.

Допущенное судом нарушение положений уголовного закона являлось существенным, повлиявшим на исход дела.

Утвержден
Президиумом Верховного Суда
Российской Федерации
27 апреля 2022 г.

ОБЗОР
ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Верховным Судом Российской Федерации проведено изучение практики рассмотрения судами в 2018 - 2021 годах дел по спорам, связанным с заключением трудового договора.

Часть первая статьи 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть первая статьи 3 ТК РФ (запрещение дискриминации в сфере труда).

Указанные принципы корреспондируют международным актам, в числе которых Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г., Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., Конвенция МОТ N 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 г., Конвенция МОТ N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 г.

Как следует из представленных на изучение материалов судебной практики, в судах рассматривались дела по следующим искам лиц, ищущих работу, и работников, связанным с заключением трудового договора: о признании необоснованным отказа в приеме на работу и возложении обязанности заключить трудовой договор, об установлении факта трудовых отношений и заключении в письменной форме трудового договора, о правомерности заключения срочного трудового договора и о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, о взыскании компенсации морального вреда в связи с незаключением трудового договора, ненадлежащим оформлением трудовых отношений, другим требованиям. Разрешая вопрос о подсудности дел, связанных с заключением трудового договора, суды руководствовались статьями 24, 28 и 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также - ГПК РФ). Иски лиц по делам, связанным с заключением трудового договора, рассматривались районными судами в основном по месту жительства истца (часть 6 статьи

29 ГПК РФ) или по адресу организации - работодателя (статья 28 ГПК РФ). При этом отдельные исковые заявления, связанные с заключением трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, рассматривались районными судами по месту исполнения таких договоров (часть 9 статьи 29 ГПК РФ).

При рассмотрении дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, суды руководствовались, в частности:

- Конституцией Российской Федерации;

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее также - ТК РФ);

- Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации");

- Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");

- Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации");

- другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;

- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2);

- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1);

- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" (далее - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с заключением трудового договора, и принимая во внимание, что судами по отдельным категориям споров допускаются ошибки, для их устранения необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции.

1. Отказ работодателя в приеме гражданина на работу без указания причин нарушает требования части первой статьи 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора, а потому является незаконным.

К. 17 февраля 2017 г. обратился в суд с иском к ОАО "Российские железные дороги"

(далее также - общество, работодатель) о признании незаконным отказа в приеме на работу, возмещении расходов на трудоустройство, компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований К. ссылался на то, что в мае 2016 года на интернет-сайте по поиску работы он нашел объявление общества о наличии свободной вакансии помощника машиниста электровоза в структурном подразделении общества.

Желая трудоустроиться на указанную должность, К. прошел собеседование с руководителем структурного подразделения общества, а также медицинскую комиссию, по итогам прохождения медицинской комиссии получил положительное заключение врачей-специалистов медицинского учреждения.

Несмотря на то, что К. представил все необходимые документы работодателю, в том числе и положительную характеристику с прежнего места работы, ответчик в июне 2016 г. отказал ему в трудоустройстве на должность помощника машиниста электровоза без объяснения причин.

В связи с тем, что официальный документ об отказе в приеме на работу К. выдан не был, он обратился в транспортную прокуратуру, которой были проведены проверочные мероприятия и выявлен факт незаконного отказа в трудоустройстве К., о чем ему было сообщено письмом от 24 декабря 2016 г. По факту выявленного нарушения прокурор вынес представление в адрес руководителя структурного подразделения общества, однако оно исполнено не было.

Дело рассмотрено судом в предварительном судебном заседании в порядке части 6 статьи 152 ГПК РФ.

Решением суда первой инстанции К. отказано в удовлетворении иска в связи с пропуском им без уважительных причин срока на обращение в суд без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Апелляционным определением суда апелляционной инстанции решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации <1> судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций отменены как незаконные, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

<1> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 18 июня 2018 г. N 87-КГ18-4

При новом рассмотрении дела решением суда первой инстанции исковые требования К. удовлетворены частично. Суд взыскал с работодателя в пользу К. расходы по оплате предварительного медицинского осмотра в размере 500 руб., в удовлетворении остальных исковых требований было отказано.

Отказывая в удовлетворении иска К. в части признания незаконным отказа в приеме на работу на должность помощника машиниста электровоза, суд первой инстанции исходил из того, что К. с заявлением о трудоустройстве к работодателю не обращался, поэтому ответ

работодателя о том, что указать К. причину отказа не представляется возможным, так как письменного заявления о приеме на работу от него работодателю не поступало, является обоснованным.

Суд первой инстанции, сославшись на то, что у работодателя имелась негативная информация о К. с прежнего места работы, отметил, что работодатель самостоятельно под свою ответственность принимает кадровые решения, в том числе по подбору персонала, а заключение транспортной прокуратуры о необоснованности отказа работодателя в принятии К. на работу, изложенное в представлении в адрес работодателя, не имеет для суда правового значения.

Суд апелляционной инстанции не согласился с приведенными выводами суда первой инстанции, отменил решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований К. о признании незаконным отказа в приеме на работу, компенсации морального вреда и возмещении затрат на трудоустройство. В этой части им принято новое решение по делу об удовлетворении исковых требований К. ввиду следующего.

Частью первой статьи 64 ТК РФ установлено, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление 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), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (часть вторая статьи 64 ТК РФ).

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного 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).

Частью пятой статьи 64 ТК РФ определено, что 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 шестая статьи 64 ТК РФ).

Из приведенных положений статьи 64 ТК РФ и разъяснений, изложенных в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации, следует, что к необоснованному отказу гражданину в заключении трудового договора можно отнести такой отказ работодателя, в котором не указано причин этого отказа либо он сделан по

основаниям, прямо запрещенным действующим законодательством, в том числе дискриминационным, либо данный отказ не связан с деловыми качествами работника, под которыми понимается наличие у него определенных профессионально-квалификационных и личностных качеств. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован гражданином в суд.

Удовлетворяя исковые требования К. о признании незаконным отказа в приеме его на работу, суд апелляционной инстанции руководствовался нормами статьи 64 ТК РФ, разъяснениями по их применению, содержащимися в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, а также положениями локального нормативного акта работодателя о порядке приема на работу работников локомотивных бригад.

Суд апелляционной инстанции, принимая во внимание прохождение К. по направлению работодателя обязательного предварительного медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, психофизиологического обследования для трудоустройства, предоставление К. работодателю всех необходимых документов для приема на работу, пришел к выводу о том, что процедура трудоустройства К. в структурное подразделение общества на должность помощника машиниста электровоза была согласована между сторонами, однако работодателем К. было отказано в заключении трудового договора на названную выше должность без указания причин такого отказа.

Суд апелляционной инстанции отклонил ссылку суда первой инстанции на то, что сотрудником отдела кадров работодателя была получена негативная информации о К. с прежнего места работы как неподтвержденную, поскольку в материалах дела имеется положительная характеристика на К., выданная с прежнего места работы - эксплуатационного локомотивного депо (структурного подразделения общества). Названная характеристика предоставлялась К. работодателю в числе документов при трудоустройстве.

Не согласившись с утверждением суда первой инстанции о том, что заключение транспортной прокуратуры о незаконности отказа работодателя в принятии К. на работу в структурное подразделение общества на должность помощника машиниста электровоза, изложенное в представлении в адрес работодателя, не имеет для суда правового значения, суд апелляционной инстанции указал, что на основании этого представления транспортной прокуратуры работодателем проводилась проверка по факту отказа К. в трудоустройстве, по результатам которой самим работодателем было установлено, что в нарушение статьи 64 ТК РФ К. необоснованно отказано в приеме на работу на должность помощника машиниста электровоза, в связи с чем к дисциплинарной ответственности был привлечен специалист по кадрам и социальным вопросам.

При таких обстоятельствах суд апелляционной инстанции правомерно признал незаконным отказ работодателя в приеме К. на работу на должность помощника машиниста электровоза.

Исходя из вывода о незаконном отказе работодателем К. в заключении трудового договора, суд апелляционной инстанции также отменил решение суда первой инстанции и в части отказа в удовлетворении исковых требований К. о компенсации морального вреда в соответствии со статьей 237 ТК РФ, а также о возмещении затрат на трудоустройство (расходы на проживание в регионе работодателя в период трудоустройства) и частично удовлетворил эти требования.

Определяя размер компенсации морального вреда К. в сумме 100 000 руб., суд апелляционной инстанции исходил из характера причиненных К. нравственных страданий, заключавшихся в негативных переживаниях К., испытывавшего в течение длительного времени неопределенность своего положения из-за отказа в заключении работодателем с ним трудового договора, несообщении причин, послуживших основанием к такому отказу, при том, что им были представлены все необходимые документы, подтверждающие соответствие должности, на которую он претендовал, а также необходимости предпринимать К. дополнительные усилия для восстановления нарушенного права путем обращения в органы прокуратуры, в суд, значимость для К., нуждавшегося в трудоустройстве, сложившейся ситуации.

(По материалам судебной практики Костромского областного суда)

2. Установленные трудовым законодательством для лиц, ищущих работу, гарантии о недопустимости отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, распространяется в том числе на лиц, работающих у работодателя по совместительству и изъявивших желание заключить с этим работодателем трудовой договор по занимаемой должности как по месту основной работы.

Ю. обратилась в суд с иском к муниципальному бюджетному учреждению (далее также - учреждение, работодатель) о восстановлении на работе и другими исковыми требованиями.

В обоснование заявленных требований Ю. указала, что она работала в обществе с ограниченной ответственностью (основное место работы), а также с 1 сентября 2017 г. - в учреждении (у другого работодателя) в должности главного бухгалтера по совместительству.

В связи с увольнением с основного места работы Ю. 28 апреля 2018 г. обратилась к директору учреждения с заявлением, в котором просила заключить с ней трудовой договор о работе в должности главного бухгалтера учреждения не по совместительству, а по основному месту работы. Данных о рассмотрении работодателем этого заявления Ю. не имеется.

Приказом директора учреждения от 31 мая 2018 г. Ю. уволена с работы по статье 288 ТК РФ в связи с приемом на должность главного бухгалтера сотрудника, для которого эта работа будет являться основной.

Ю. полагала увольнение по названному основанию незаконным в том числе по причине необоснованного отказа работодателя в заключении с ней трудового договора о выполнении работы по должности главного бухгалтера учреждения как основной.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Ю. отказано.

Апелляционным определением суда апелляционной инстанции, перешедшим в соответствии с частью 5 статьи 330 ГПК РФ к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции без учета особенностей, предусмотренных главой 39 данного кодекса, в удовлетворении исковых требований Ю. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ю., суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что у работодателя имелись основания

для увольнения Ю. по статье 288 ТК РФ, поскольку работодателем на должность главного бухгалтера, занимаемую Ю. по совместительству, был принят работник, для которого эта работа является основной.

Кассационный суд общей юрисдикции апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставил без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном применении норм материального права, устанавливающих запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, в связи со следующим.

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

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (часть первая статьи 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (часть третья статьи 282 ТК РФ).

Статьями 284 и 285 ТК РФ регламентированы вопросы продолжительности рабочего времени при работе по совместительству и порядок оплаты труда этих лиц.

Статьей 287 ТК РФ предусмотрены гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству.

В соответствии с частью первой статьи 287 ТК РФ 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 вторая статьи 287 ТК РФ).

Из приведенных нормативных положений следует, что 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, подлежат применению с учетом особенностей, закрепленных главой 44 названного кодекса. 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. Поскольку положениями главы 44 ТК РФ 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 данного кодекса о порядке и об условиях заключения

трудового договора.

Статьей 3 ТК РФ установлен запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть первая статьи 3 ТК РФ).

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 вторая статьи 3 ТК РФ).

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 третья статьи 3 ТК РФ).

Нормам статьи 3 ТК РФ корреспондируют требования статьи 64 ТК РФ, определяющие гарантии при заключении трудового договора и устанавливающие запрет на какое-либо то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного 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).

Понятия квалификации работника и профессионального стандарта содержатся в статье 195.1 ТК РФ. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Согласно положениям статей 3, 64, 195.1 ТК РФ и разъяснениям, изложенным в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно способностях работника выполнять определенные трудовые функции с учетом 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 приеме 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 гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные статьей 3 ТК РФ.

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 в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (часть пятая статьи 64 ТК РФ).

Приведенные положения о запрете отказа в приеме 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.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что судом апелляционной инстанции при проверке законности принятия работодателем решения о прекращении трудовых отношений с Ю. по статье 288 ТК РФ с учетом того, что 28 апреля 2018 г. Ю. было подано заявление о приеме ее на работу к этому работодателю на основное место работы, положения приведенных норм права применены не были. Вопросы о том, было ли работодателем рассмотрено названное заявление Ю. о приеме ее на работу и по каким основаниям ей работодателем было фактически отказано в заключении трудового договора, была ли Ю. уведомлена работодателем о причинах отказа в приеме на работу как на основную работу на должность главного бухгалтера, судом апелляционной инстанции разрешены не были.

Вместе с тем отсутствие у Ю. информации от работодателя о результатах рассмотрения ее заявления от 28 апреля 2018 г. о приеме на работу может свидетельствовать о проявлении в отношении ее дискриминации при трудоустройстве в учреждение на должность главного бухгалтера как на основное место работы и, соответственно, о нарушении ее конституционного права на труд.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской отменила состоявшиеся по делу судебные постановления судов апелляционной и кассационной инстанций и направила дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15 марта 2021 г. N 33-КГ20-7-К3)

3. Отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью, носит дискриминационный характер и подлежит признанию судом на основании части третьей статьи 64 ТК РФ незаконным.

Т. обратилась в суд с иском к публичному акционерному обществу городской телефонной сети (далее также - публичное акционерное общество, работодатель) о признании незаконным отказа в приеме на работу, об обязании заключить трудовой договор, о взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Т. указывала, что в период с 7 ноября по 17 декабря 2018 г. проходила процедуру оформления приема на работу в публичное акционерное общество на должность руководителя проекта (прошла собеседование, по результатам собеседования предоставила работодателю необходимые документы для оформления на работу). Согласование вопросов приема на работу проводилось уполномоченными сотрудниками работодателя. Т. заполнила представленную старшим менеджером по подбору персонала анкету и приложила требуемые для трудоустройства документы. Работодателем Т. было предложено пройти предварительный медицинский осмотр, при прохождении которого она узнала о своей беременности, и сообщила об этом работодателю.

Сразу же после получения информации о беременности Т. (17 декабря 2018 г.) работодатель сообщил ей о невозможности трудоустройства, а 29 января 2019 г. - о временном приостановлении приема кандидатов в подразделение публичного акционерного общества.

По мнению Т., отказ в приеме на работу является незаконным, носит дискриминационный характер, так как связан не с ее деловыми качествами, а с ее беременностью.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Т., суд первой инстанции пришел к выводу о том, что работодатель не отказывал Т. в приеме на работу, поскольку набор кандидатов на вакантную должность работодателем был приостановлен.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводом суда первой инстанции в связи со следующим.

В силу части третьей статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 ТК РФ).

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1, под дискриминацией в сфере труда по смыслу статьи 3 ТК РФ следует понимать различие, исключение или

предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Суд апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы Т. установил, что материалами дела подтверждается совершение уполномоченными лицами работодателя последовательных действий, свидетельствующих о намерении принять Т. на работу, при этом отказ в приеме на работу Т. последовал сразу после получения сведений о ее беременности.

С учетом этих обстоятельств суд апелляционной инстанции, руководствуясь положениями статьи 64 ТК РФ, разъяснениями, содержащимися в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации, пришел к правильному выводу о том, что работодатель при решении вопроса о трудоустройстве Т. допустил в отношении ее дискриминацию по мотиву ее беременности, в связи с чем отказ работодателя Т. в приеме на работу является незаконным.

Доводы работодателя о том, что Т. не была принята на работу из-за приостановления набора кандидатов на вакантную должность, суд апелляционной инстанции отклонил, указав, что информация работодателем о приостановлении приема на работу на спорную должность сообщена впервые лишь в январе 2019 г., тогда как в приеме на работу Т. было отказано 17 декабря 2018 г.

Ввиду изложенного суд апелляционной инстанции обоснованно отменил в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 330 ГПК РФ решение суда первой инстанции, признал отказ работодателя в приеме на работу Т. незаконным, обязал работодателя заключить с Т. трудовой договор на должность руководителя проекта, а также взыскал на основании статей 234, 237 ТК РФ с работодателя в пользу Т. неполученный заработок и компенсацию морального вреда.

(По материалам судебной практики Московского городского суда)

4. Гарантия, установленная трудовым законодательством, о запрете отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, распространяется и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу.

К. обратилась в суд с иском к федеральному органу исполнительной власти (далее также - представитель нанимателя) о признании незаконным отказа в допуске к прохождению государственной гражданской службы в должности советника соответствующего отдела, об обязании заключить контракт на прохождение государственной гражданской службы на этой должности.

В обоснование заявленных требований К. указывала, что ею 21 июля 2017 г. были поданы документы в федеральный орган исполнительной власти для включения в кадровый резерв данного органа. 10 августа 2017 г. она прошла собеседование в федеральном органе исполнительный власти и зачислена в кадровый резерв этого органа для замещения вакантных должностей старшей группы.

7 сентября 2017 г. К. на имя руководителя федерального органа исполнительной власти было подано заявление о приеме на работу на должность советника отдела на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет основного сотрудника, К. определен испытательный срок и наставник - начальник отдела федерального органа исполнительной власти, выразивший согласие на это и подписавший заявление. Данное заявление было завизировано и другими должностными лицами федерального органа исполнительной власти.

10 сентября 2017 г. К. уволилась с предыдущего места работы, так как была уверена в том, что будет принята на службу в федеральный орган исполнительной власти. В период с 12 по 14 сентября 2017 г. она проходила комиссию на допуск к сведениям, составляющим государственную тайну для назначения на должность советника отдела.

К. ссылалась также на то, что представителем нанимателя она была допущена к выполнению своих служебных обязанностей по подготовке ряда документов, однако контракт на прохождение государственной гражданской службы с К. заключен не был, в устной форме она была проинформирована об отказе в приеме на государственную гражданскую службу по причине ее беременности.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Отказывая в удовлетворении исковых требований К., суд первой инстанции исходил из того, что представителем нанимателя приказ о назначении К. на должность государственной гражданской службы советника отдела не издавался, служебный контракт с ней не заключался, с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и локальными актами федерального органа исполнительной власти ее не знакомили, табель учета рабочего времени в отношении К. не велся, денежное содержание ей не начислялось и не выплачивалось. Суд первой инстанции также сослался на то, что К. не была допущена к выполнению обязанностей по должности советника отдела, поскольку эта должность входит в номенклатуру должностей, подлежащих оформлению на допуск к государственной тайне по соответствующей форме, в связи с чем пришел к выводу об отсутствии доказательств, подтверждающих факт трудовых отношений между К. и представителем нанимателя.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм материального и процессуального права в связи со следующим.

В соответствии со статьей 19 Конституции Российской Федерации все равны перед законом и судом. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Статья 3 ТК РФ запрещает дискриминацию в сфере труда.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (часть четвертая статьи 3 ТК РФ).

В силу части третьей статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

В пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 разъяснено, что по смыслу статьи 3 ТК РФ под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. В связи с этим в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних не допускаются различия при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., не основанные на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда.

Частью седьмой статьи 11 ТК РФ предусмотрено, что на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Статьей 73 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" установлено, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Следовательно, данной статьей предусмотрено субсидиарное применение норм трудового законодательства к отношениям, связанным с государственной гражданской службой.

Исходя из приведенных нормативных положений Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщине по мотивам беременности. Данная гарантия, установленная трудовым законодательством, распространяется и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу.

Отменяя судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что суды, изложив в судебных постановлениях доводы К., приведенные в исковом заявлении (о незаконном отказе в допуске ее к прохождению гражданской службы в федеральном органе исполнительной власти ввиду ее беременности), по существу исковые требования, основанные на этих доводах, не рассмотрели и не ответили на один из основных вопросов по данному спору: является ли отказ представителя нанимателя в допуске К. к прохождению гражданской службы на должности советника отдела по срочному служебному контракту правомерным или нет.

Вместо этого суды первой и апелляционной инстанций ошибочно устанавливали обстоятельства того, имел ли место факт трудовых отношений между К. и федеральным органом исполнительной власти, то есть, по сути, рассматривали исковые требования, которые истец не заявляла, вследствие чего нарушили положения части 3 статьи 196 ГПК РФ, согласно которым суд принимает решение по заявленным истцом требованиям, а выйти за пределы заявленных требований суд может только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Соответственно без правовой оценки судебных инстанций остались приведенные К. в обоснование ее исковых требований доводы и представленные доказательства о том, что дискриминация при приеме ее на службу в федеральный орган исполнительной власти выразилась в том, что должностными лицами органа за период с 28 августа по декабрь 2017 г. были совершены последовательные действия, которые свидетельствовали о намерении представителя нанимателя принять К. на гражданскую службу на должность советника отдела, в декабре 2017 г. представителем нанимателя получены документы из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области обеспечения безопасности, подтверждающие положительное решение о допуске К. к сведениям, составляющим государственную тайну, по второй форме, однако ей было отказано в принятии на службу без указания причин такого отказа.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу о том, что с учетом заявлявшихся в судах первой и апелляционной инстанций доводов К. о том, что ей руководителем отдела федерального органа исполнительной власти в устной форме было отказано в принятии на службу по причине беременности, действия должностных лиц федерального органа исполнительной власти обоснованно могли быть расценены К. как проявление дискриминации, что привело к несоблюдению в отношении ее гарантии, предусмотренной частью третьей статьи 64 ТК РФ, о запрете отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, и нарушению ее конституционного права на труд.

На основании изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27 мая 2019 г. N 5-КГ19-54)

5. Незаключение работодателем с инвалидом трудового договора на вакантную должность на квотируемое рабочее место по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, свидетельствует о проявлении в отношении него дискриминации при

трудоустройстве и нарушает его право на труд.

К. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее также - общество, организация, работодатель) о признании отказа в трудоустройстве на должность ведущего инженера незаконным и другими требованиями.

В обоснование заявленных требований К. указал, что он является инвалидом III группы и состоит на учете в центре занятости населения как безработный. После получения направления из центра занятости населения на работу в организацию на квотируемое рабочее место для инвалидов на должность ведущего инженера К. прибыл к работодателю, однако собеседования с ним не проводилось, вопросов, касающихся его профессиональной подготовки, ему не задавалось, в приеме на работу было отказано.

К. повторно было получено направление центра занятости населения на работу в ту же организацию на квотируемое рабочее место для инвалидов на должность ведущего инженера. Однако К. вновь не был принят на работу, работодателем К. в устной форме отказано в приеме на работу со ссылкой на отсутствие в организации вакантных рабочих мест. Причины отклонения кандидатуры К. для трудоустройства представителем организации в бланках направлений на работу центра занятости населения заполнены не были, письменный отказ в принятии на работу К. не выдавался.

По мнению К., такие действия работодателя по отказу в приеме его на работу на квотируемое рабочее место для инвалидов являются незаконными, поскольку не связаны с его деловыми качествами, а потому носят дискриминационный характер. К. полагал, что его квалификация и опыт работы соответствуют требованиям по должности ведущего инженера, К. имеет два высших образования по квалификации инженера-электрика и инженера по специальности "Теплогазоснабжение и вентиляция". В трудовой книжке К. содержится информация о его трудовой деятельности с 1985 года на различных должностях, в том числе ведущего инженера, с августа 2008 г. по 31 августа 2015 г. - в должностях ведущего инженера и главного инженера в организациях.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований К. было отказано.

Разрешая спор и отказывая К. в удовлетворении исковых требований, суд исходил из того, что отказ общества в заключении трудового договора с К. не носит дискриминационного характера и не нарушает его права, поскольку связан с недостаточным опытом работы К., несоответствием его личностных и деловых качеств требованиям, установленным в должностной инструкции ведущего инженера общества.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и сделанными с существенным нарушением норм процессуального права.

В соответствии со статьей 13 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, в том числе путем установления квоты для приема на работу

инвалидов.

В силу абзаца третьего пункта 3 статьи 25 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Согласно пункту 5 статьи 25 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" в случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель уведомляет службу занятости о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу (в электронном виде либо путем проставления отметки в направлении службы занятости и о возвращении направления гражданину).

В пункте 2 части 1 статьи 20 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" предусмотрено, что инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Статьей 3 ТК РФ запрещается дискриминация в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (часть четвертая статьи 3 ТК РФ).

Нормам статьи 3 ТК РФ корреспондируют требования статьи 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Положениями части второй статьи 64 ТК РФ не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 содержатся разъяснения, касающиеся недопущения дискриминации в сфере трудовых отношений.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2017 г. N 777 утверждены Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости (далее - Методические рекомендации).

В соответствии с пунктом 3 Методических рекомендаций основными формами возможного проявления дискриминации являются, в частности, отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности; наличие при приеме на работу

избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу.

Из приведенных нормативных положений следует, что законодатель, предоставляя для инвалидов дополнительные гарантии занятости, которые обеспечиваются, в частности, путем установления квоты в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности для приема таких граждан на работу, закрепил обязанность работодателя в случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного государственным учреждением службы занятости, указать письменно в направлении службы занятости причину отказа в приеме на работу и возвратить это направление гражданину. Предъявление работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу, является проявлением дискриминации при трудоустройстве инвалида.

Отменяя судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что судебные инстанции при рассмотрении исковых требований К. в результате неправильного применения норм материального права (норм права, регулирующих отношения по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места, нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающих запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора) и нарушения норм процессуального права (статей 56, 67, 196 ГПК РФ) не определили и не установили юридически значимые обстоятельства по делу с учетом исковых требований К. и их обоснования, возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы К., приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не установили, и по существу исковые требования К., основанные на этих доводах, не рассмотрели.

Судебные инстанции не выяснили и не установили для решения вопроса о том, являлся ли отказ в приеме К. на квотированное рабочее место для инвалида на должность ведущего инженера неправомерным и не носил ли данный отказ дискриминационный характер, в частности, такие юридически значимые обстоятельства, как: какие квалификационные требования были предъявлены работодателем к вакантной должности ведущего инженера, на которую центр занятости населения дважды направлял К. для трудоустройства; соответствовал ли К. предъявленным требованиям (квалификация, трудовой стаж, опыт работы) для трудоустройства на вакантную должность; какие документы запрашивались работодателем у К. для прохождения собеседования и по какой причине К. дважды не был принят на работу по направлению центра занятости населения.

Вместо выяснения названных обстоятельств, имеющих значение для разрешения дела, судебные инстанции, делая вывод о правомерности отказа в приеме К. на работу в общество, сослались лишь на непредставление К. при собеседовании необходимых документов, подтверждающих его квалификацию и на недостаточный стаж работы К. При этом судебными инстанциями данные трудовой книжки К. о его общем трудовом стаже, включая стаж по должности ведущего инженера и инженера-проектировщика, не исследовались.

Между тем К. указывал на то, что имеет стаж работы в должности ведущего инженера с 1985 года, при его обращении в отдел кадров работодателя в целях трудоустройства дипломы о высшем образовании и иные документы у него запрошены не были.

Кроме того, судебные инстанции оставили без внимания тот факт, что работодателем назывались различные причины отказа К. в приеме на работу (недостаточность стажа для занятия вакантной должности без указания ее наименования, невозможность обществом оценить соответствие К. квалификационным требованиям по предлагаемой должности, отсутствие квотируемой вакансии по должности, на которую претендует К.), что обоснованно могло быть расценено К. как проявление в отношении него дискриминации при трудоустройстве по квоте для инвалида на вакантную должность ведущего инженера в общество и, соответственно, нарушение его конституционного права на труд.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, приведенное свидетельствует о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению данного дела, в котором разрешался спор, связанный с реализацией инвалидом права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьей 2 ГПК РФ, и права К. на судебную защиту, гарантированную каждому частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций о том, что отказ общества в заключении трудового договора с К. не носит дискриминационного характера и не нарушает его права, неправомерными, сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела, в связи с чем отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22 июля 2019 г. N 5-КГ19-71)

6. Отказ работодателя в заключении трудового договора с инвалидом, направленным для трудоустройства службой занятости населения на квотируемое специальное рабочее место, по причине невозможности создания такого рабочего места, не может быть признан законным, поскольку именно на работодателя законодательством возложена обязанность по выделению и созданию специальных рабочих мест для инвалидов, оснащаемых с учетом нарушенных функций организма инвалида и ограничений его жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению.

Х. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее также - общество, организация, работодатель) о признании незаконным отказа в принятии на работу, об обязании принять его на работу в организацию на должность укладчика, о взыскании морального вреда.

В обоснование заявленных требований истец указал, что он состоит на учете в центре занятости населения субъекта Российской Федерации (далее также - центр занятости населения) в целях поиска подходящей работы, признан безработным. В соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида ему - инвалиду II группы с детства вследствие психического заболевания доступен труд 1 - 2 класса условий труда, в специально созданных условиях труда, с применением профессиональных навыков, легкий физический труд. Получив направление центра занятости населения на работу в общество

на квотируемое рабочее место для инвалидов - на должность укладчика, Х. обратился к работодателю, который отказал ему в приеме на работу, сославшись на невозможность создания для него специального рабочего места.

Х. считал свои права как инвалида, претендующего на квотируемое рабочее место, нарушенными, а отказ в приеме на работу - проявлением дискриминации в сфере труда, нарушением его права на труд, поскольку отказ в приеме на работу не был связан с его деловыми качествами.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований Х. отказано.

Разрешая спор и отказывая Х. в удовлетворении требований, суд первой инстанции, сославшись на пункты 6.3.8 и 6.3.9 санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 30 <2> (далее - Санитарные правила), пришел к выводу о том, что на момент обращения Х. к работодателю в целях трудоустройства на должность укладчика в счет квоты для инвалидов у работодателя не было специального рабочего места по данной должности и не имелось возможности его создать с соблюдением требований названных пунктов Санитарных правил. При этом суд первой инстанции принял во внимание, что с учетом специфики заболевания истец может осуществлять трудовую деятельность только на рабочем месте в специально созданных условиях труда, а также полагал, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, в том числе при обращении лица, ищущего работу, по направлению центра занятости населения. Суд первой инстанции счел, что Х. не относится к категории лиц, которым в силу положений статьи 64 ТК РФ запрещено отказывать в заключении трудового договора, и что факт дискриминации со стороны общества в отношении Х. отсутствует.

<2> Утратили силу с 1 января 2021 г. в связи с изданием постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 г. N 40 "Об утверждении СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда".

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права, исходя из следующего.

Подпунктом "а" пункта 1 статьи 27 Конвенции о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г. предусмотрено, что государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают

инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда.

Согласно преамбуле Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" данный закон определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации.

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, в числе которых установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов (пункт 2 части 1 статьи 20 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

Как установлено в части 1 статьи 22 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (часть 2 статьи 22 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Пунктами 1 и 2 части 2 статьи 24 названного федерального закона предусмотрено, что работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации (Ленинградской области), в центре занятости населения которого Х. состоит на учете для трудоустройства, определено, что специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов создаются за счет собственных средств работодателей в двухмесячный срок с момента принятия работодателем и инвалидом согласованного решения с учетом характера производства

конкретного работодателя.

Таким образом, законодательством инвалидам предоставлены дополнительные гарантии занятости, которые обеспечиваются, в частности, путем установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и возложения на работодателей обязанности выделять или создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе специальные рабочие места, которые должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию). Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Из предписаний части второй статьи 3 ТК РФ, частей первой и второй статьи 64 ТК РФ, разъяснений, содержащихся в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, следует, что дискриминация в сфере труда законом запрещена в том числе в форме отказа в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности или предъявления работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что приведенное правовое регулирование по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места при рассмотрении исковых требований Х. судами первой и апелляционной инстанций применено неправильно.

Суды первой и апелляционной инстанций, процитировав в судебных постановлениях положения пунктов Санитарных правил, пришли к выводу, что Х. в силу своего заболевания и индивидуальных условий реабилитации может осуществлять трудовую деятельность только на рабочем месте со специальными условиями труда, однако не выяснили, какие именно специальные условия труда необходимы Х. с учетом имеющегося у него заболевания и его индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Судебные инстанции без установления названных обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения данного спора, сделали не основанный на подлежащих применению к спорным отношениям нормах материального права и с нарушением норм процессуального права вывод о том, что у работодателя не имелось возможности для создания специального рабочего места по должности укладчика для Х. с учетом специфики имеющегося у него заболевания.

Кроме того, суды первой и апелляционной инстанций не учли, что в силу взаимосвязанных нормативных положений части 1 статьи 22, части 2 статьи 24 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации, Закона "О занятости населения в Российской Федерации", законодательства субъекта Российской Федерации именно на работодателя (в данном случае - на организацию ответчика) возлагается обязанность по выделению и созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных рабочих мест. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов должны оснащаться работодателями с учетом нарушенных

функций организма инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест. Обязанность по квотированию рабочих мест считается выполненной работодателем с момента выделения (создания) рабочих мест (в том числе специальных) и приема на них инвалидов организацией, которой установлена квота для приема на работу инвалидов.

В нарушение названных положений федерального и регионального законодательства работодателем не были созданы специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе не было создано специальное рабочее место для трудоустройства Х. с учетом его статуса (инвалид II группы с детства), индивидуальной программы реабилитации инвалида и в соответствии с требованиями к оснащению (оборудованию) рабочего места, предусмотренными Санитарными правилами, в связи с чем выводы судебных инстанций об обоснованности отказа работодателя (общества) в заключении трудового договора с Х. являются неправомерными, не основанными на подлежащих применению к спорным отношениям нормах права.

Ввиду неправильного применения норм материального права, устанавливающих обязанность работодателя по созданию квотируемых рабочих мест и по обеспечению выполнения квоты (приема на работу инвалидов), судебными инстанциями сделан ошибочный вывод о том, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, в том числе при обращении лица, ищущего работу, по направлению органа службы занятости.

Кроме того, суждение судебных инстанций о необязательности для работодателя трудоустройства на квотируемое рабочее место инвалида, направленного органом службы занятости, по сути, допускает необоснованный отказ в приеме инвалида на работу на такое рабочее место, что противоречит целям как федерального законодательства, так и законодательства субъекта Российской Федерации в сфере трудоустройства инвалидов.

Судебная коллегия также указала, что не может быть признан правильным и вывод судебных инстанций о том, что Х. не относится к категории лиц, которым запрещено отказывать в заключении трудового договора, и что факт дискриминации со стороны работодателя (общества) в отношении Х. отсутствует.

Из-за неправильного применения норм материального права, регулирующих спорные отношения сторон, суды первой и апелляционной инстанций в нарушение норм процессуального права (часть 3 статьи 196 ГПК РФ) фактически не рассмотрели доводы Х., приводимые им в исковом заявлении, о том, что отказ в приеме его на работу является проявлением дискриминации в сфере труда, нарушением его права на труд и социальную адаптацию в обществе.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации состоявшиеся по делу судебные постановления отменила и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 г. N 33-КГ19-6)

7. Если судом при разрешении спора будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ признается обоснованным.

У. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) о признании отказа в приеме на работу необоснованным, понуждении общества к заключению трудового договора, компенсации морального вреда.

Исковые требования У. мотивированы тем, что 18 ноября 2019 г. он посредством сайта о поиске работы отправил работодателю резюме на вакансию "руководитель торгового сектора" общества. Работодателем У. было отказано в приеме на работу по причине отсутствия у него деловых качеств, отвечающих требованиям, предусмотренным вакансией.

У. полагал отказ в приеме на работу незаконным.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения судом апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований У. было отказано.

В силу части первой статьи 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Согласно части второй статьи 64 ТК РФ не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

При рассмотрении дела судом первой инстанции установлено, что ранее между У. и обществом имелись трудовые отношения, с апреля 2018 г. У. работал в обществе на основании трудового договора в должности специалиста по обслуживанию заказов клиентов, а затем на должности продавца-консультанта. Приказом работодателя от 29 октября 2019 г. трудовой договор с У. прекращен на основании пункта 3 части первой статьи 77 ТК РФ (по инициативе работника).

18 ноября 2019 г. У. направил через интернет-сайт по поиску работы в адрес общества свое резюме для трудоустройства на вакантную должность "руководитель торгового сектора" общества, указав, что имеет высшее образование по специальности "социальная

работа" и опыт работы специалистом по продажам, предпринимателем, администратором склада, руководителем сервисного центра, заведующим складским хозяйством, заведующим складом стоматологии, специалистом склада, продавцом-консультантом, машинистом котельной 2 разряда.

По итогам рассмотрения работодателем резюме У. ему было отказано в приеме на работу на должность руководителя торгового сектора общества по причине несоответствия его деловых качеств требованиям, предусмотренным для занятия вакансии "руководитель торгового сектора" и должностной инструкцией по этой должности, согласно которым работник, претендующий на данную должность, должен иметь высшее профессиональное образование и дополнительную подготовку в области "менеджмента", стаж работы в должности менеджера или руководителя не менее двух лет, а также опыт управления персоналом в продажах, услугах или в ресторанном бизнесе от трех лет.

Отказывая в удовлетворении исковых требований У., суд первой инстанции, руководствуясь положениями статьи 64 ТК РФ, учитывая разъяснения, содержащиеся в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2, пришел к выводу об обоснованности отказа работодателя в приеме У. на работу на должность "руководитель торгового сектора" общества.

Суд первой инстанции исходил из того, что У. по своим профессионально-квалификационным качествам не отвечает требованиям, предъявленным работодателем к вакансии "руководитель торгового сектора" (отсутствие специального образования по программе "менеджмент", необходимого опыта работы и профессиональных навыков в области стратегического планирования, управления персоналом, работы с коммерческими операциями и поставщиками), что подтверждено представленными сторонами доказательствами по делу (письменным ответом работодателя об отказе в принятии У. на работу, требованиями, предъявленными к соискателям на должность "руководитель торгового сектора" общества, должностной инструкцией по данной вакансии, показаниями свидетеля и резюме истца).

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно отметив, что в период работы У. в обществе (в должностях специалиста по обслуживанию заказов клиентов, а затем продавца-консультанта) он не проявлял каких-либо способностей для мотивации команды. Судом апелляционной инстанции принято во внимание, что требования к работнику, претендующему на замещение спорной должности, подтверждены представленными работодателем доказательствами, оцененными судом первой инстанции в порядке статьи 67 ГПК РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции, проверяя законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций по кассационной жалобе У. в соответствии со статьей 3796 ГПК РФ в пределах доводов, содержащихся в жалобе, правомерно признала выводы судебных инстанций основанными на правильном применении норм материального и процессуального права и оставила судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций без изменения.

(По материалам судебной практики Первого кассационного суда общей юрисдикции)

8. Гражданин, замещавший должность государственной гражданской службы, входящую в перечень должностей, установленный нормативными правовыми актами

Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с этой службы вправе заключить трудовой договор с организацией (работодателем), в отношении которой им осуществлялись отдельные функции государственного управления, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. Отказ данной комиссии в даче согласия бывшему государственному служащему на заключение трудового договора с организацией может быть обжалован в суд.

И. обратилась в суд с иском к управлению Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по субъекту Российской Федерации (далее также - территориальный орган Роспотребнадзора) о признании незаконным решения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов об отказе в даче согласия на замещение должности врача-эпидемиолога в государственном бюджетном учреждении здравоохранения - городской поликлинике.

В обоснование исковых требований И. ссылалась на то, что она с 1 марта 2005 г. проходила государственную гражданскую службу в территориальном органе Роспотребнадзора, с 15 июля 2019 г. замещала должность главного специалиста-эксперта территориального отдела.

15 июня 2020 г. И. освобождена от замещаемой должности, служебный контракт с ней прекращен по инициативе государственного гражданского служащего. В день увольнения И. направила обращение в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов (далее также - комиссия) с просьбой рассмотреть вопрос о даче согласия на заключение ею трудового договора с 1 сентября 2020 г. на неопределенный срок с государственным бюджетным учреждением здравоохранения - городской поликлиникой на замещение должности врача-эпидемиолога.

Решением комиссии от 30 июня 2020 г. И. отказано в даче согласия на заключение трудового договора с государственным бюджетным учреждением здравоохранения - городской поликлиникой на замещение должности врача-эпидемиолога.

И. полагала, что решение комиссии является незаконным, нарушает ее право на труд.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований И. отказано.

Статьей 64.1 ТК РФ предусмотрены условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими.

Согласно части первой статьи 64.1 ТК РФ граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Аналогичные нормы содержатся в части 3.1 статьи 17 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", в части 1 статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. N 925 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции" установлено, что согласие соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов на заключение трудового договора с организацией, если отдельные функции по государственному управлению данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности федерального государственного служащего, должен получать гражданин, замещавший должность федеральной государственной службы, включенную в перечень должностей в федеральном государственном органе, при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также иные сведения, утвержденный руководителем федерального государственного органа в соответствии с разделом III Указа Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. N 557.

Перечень таких должностей федеральной государственной гражданской службы в территориальных органах Роспотребнадзора утвержден приказом Роспотребнадзора от 25 мая 2015 г. N 461. В указанный перечень входит должность, замещавшаяся И. в территориальном органе Роспотребнадзора (главный специалист-эксперт).

В пункте 4 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" предусмотрено, что к функциям государственного, муниципального (административного) управления организацией относятся полномочия государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

Из приведенных нормативных положений следует, что для граждан, ранее замещавших должности государственной службы, при заключении трудового договора установлено ограничение, заключающееся в том, что гражданин в течение двух лет после увольнения с государственной службы может замещать на условиях трудового договора должности в организации только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. Указанное ограничение применяется, если отдельные функции государственного (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного служащего и должность государственной службы, которую замещал служащий до расторжения служебного контракта, включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821 утверждено Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. Исходя из содержания пунктов 16 и 24 данного положения по итогам

рассмотрения обращения гражданина, замещавшего в государственном органе должность государственной службы, о даче согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации, если отдельные функции по государственному управлению этой организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, комиссия дает согласие на такое замещение или отказывает и мотивирует свой отказ.

В целях единообразного применения статьи 12 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 мая 2017 г. N 18-4/10/П-2943 подготовлены Методические рекомендации по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на гражданина, замещавшего должность государственной (муниципальной) службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора с организацией (далее - Методические рекомендации).

В пункте 2 Методических рекомендаций указано, что контроль за выбором места трудоустройства бывших государственных (муниципальных) служащих необходим в целях недопущения возникновения коллизии публичных и частных интересов, которая может выражаться в том числе в возникновении конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей, обусловленного возможностью предоставления выгод и преимуществ для организации, рассматриваемой государственным (муниципальным) служащим в качестве будущего места работы.

Судом первой инстанции установлено, что согласно пункту 3.2.1 Должностного регламента государственного гражданского служащего, замещающего должность главного специалиста-эксперта территориального отдела Роспотребнадзора, должностные обязанности И. включали в себя в том числе функции осуществления государственного надзора в отношении государственного бюджетного учреждения здравоохранения - городской поликлиники (будущего работодателя). В частности, И. составляла протоколы об административных правонарушениях в отношении должностных лиц городской больницы, участвовала в проведении контрольно-надзорных мероприятий (плановой и внеплановой выездных проверках) в отношении указанной организации, являющейся объектом контроля (надзора) территориального органа Роспотребнадзора. По результатам таких проверок на основании актов, составленных с участием И., должностным лицом территориального органа Роспотребнадзора выносились предписания об устранении выявленных нарушений законодательства.

С учетом данных обстоятельств суд первой инстанции, руководствуясь частью первой статьи 64.1 ТК РФ и приведенным нормативным регулированием о противодействии коррупции, согласился с решением комиссии о том, что функции государственного управления, входившие в должностные (служебные) обязанности бывшего государственного служащего И., а также принятые ею решения в отношении городской поликлиники (работодателя), свидетельствуют о возможном использовании И. должностного положения в целях оказания данной организации выгод и преимуществ, а также принял во внимание, что нарушений процедуры рассмотрения заявления И. комиссией допущено не было. В связи с этим суд первой инстанции пришел к выводу о том, что трудоустройство И. в государственное бюджетное учреждение здравоохранения - городскую поликлинику на должность врача-эпидемиолога может привести к коллизии публичных и частных интересов, ввиду чего признал обоснованным решение комиссии об отказе И. в даче согласия на заключение трудового договора с городской поликлиникой на замещение должности врача-эпидемиолога.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, указав, что оспариваемым решением комиссии трудовые права И. нарушены не были. По мнению суда апелляционной инстанции, обоснованность решения комиссии подтверждается и ответом главного врача городской поликлиники, представленного на запрос суда первой инстанции, о том, что И. неоднократно обращалась в городскую поликлинику по вопросу трудоустройства на должность врача-эпидемиолога и указывала на наличие большого профессионального опыта, что позволит свести к минимуму замечания контролирующих надзорных органов при проведении проверочных мероприятий в городской поликлинике.

Проверяя законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций по кассационной жалобе И. и оставляя их без изменения, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции правомерно признала выводы судебных инстанций основанными на правильной квалификации отношений сторон, соответствующими фактическим обстоятельствам, установленным судами, и сделанными без нарушения либо неправильного применения норм материального права или норм процессуального права.

(По материалам судебной практики Третьего кассационного суда общей юрисдикции)

9. Неоднократное заключение работодателем трудовых договоров с работником о приеме на работу на одну и ту же должность с установлением в каждом новом договоре условия об испытательном сроке нарушает трудовые права работника и лишает его гарантии по ограничению продолжительности испытательного срока, установленной частью пятой статьи 70 ТК РФ.

Т. обратился с иском к открытому акционерному обществу (далее - общество, работодатель) о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе в должности территориального менеджера представительства общества, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование иска Т. указал, что впервые он был принят на работу в общество по трудовому договору 3 октября 2019 г. на должность торгового представителя в субъекте (Свердловской области), 8 ноября 2019 г. трудовой договор с Т. был прекращен по инициативе работника.

11 ноября 2019 г. Т. вновь принят на работу в общество по трудовому договору на должность территориального менеджера с испытательным сроком три месяца, 6 февраля 2020 г. он уволен из общества по инициативе работника. На следующий день 7 февраля 2020 г. работодатель вновь заключил с Т. трудовой договор на ту же должность с испытательным сроком 3 месяца, 6 мая 2020 г. трудовой договор с Т. прекращен и он уволен работодателем на основании части первой статьи 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Т. полагал увольнение незаконным, поскольку установление работодателем в трудовом договоре от 7 февраля 2020 г. условия об испытательном сроке нарушает его трудовые права, учитывая, что на должность территориального менеджера он впервые принят работодателем 11 ноября 2019 г. с испытательным сроком три месяца. При этом ни работодатель, ни Т. не имели намерения прекращать отношения по трудовому договору от 11 ноября 2020 г., основной целью работодателя при прекращении трудового договора от 11 ноября 2020 г. и заключении трудового договора от 7 февраля 2020 г. являлось продление

Т. испытательного срока еще на три месяца, что противоречит положениям статьи 70 ТК РФ, также у работодателя не было оснований для вывода о неудовлетворительном результате работы Т. по итогам испытания.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Т. было отказано.

Суд первой инстанции, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Российской Федерации, основывал свои выводы на том, что факт неудовлетворительного испытания Т. при работе по трудовому договору от 7 февраля 2020 г. доказан работодателем, процедура увольнения Т. работодателем соблюдена. Суд первой инстанции отклонил доводы Т. о неправомерном продлении испытательного срока при заключении трудового договора от 7 февраля 2020 г., отметив, что увольнение по трудовому договору от 11 ноября 2019 г. произведено работодателем по инициативе работника, им не оспорено, незаконным не признано, а потому отношения сторон, имевшие место по трудовому договору от 11 ноября 2019 г. правового значения не имеют.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции в связи со следующим.

В соответствии с частью второй статьи 9 ТК РФ 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.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть первая статьи 70 ТК РФ).

В силу части пятой статьи 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (часть третья статьи 71 ТК РФ).

Из содержания приведенных выше нормативных положений следует, что по соглашению сторон при приеме на работу работника в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. По общему правилу, испытательный срок не должен превышать трех месяцев (для отдельных категорий работников установлены иные предельные сроки испытания). Работодатель не вправе ограничивать права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе устанавливать работнику срок испытания, превышающий предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации. Если срок испытания истек,

а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и работодатель утрачивает право уволить его по причине неудовлетворительного результата испытания.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об удовлетворении исковых требований Т., суд апелляционной инстанции руководствовался приведенными нормами Трудового кодекса Российской Федерации, и исходил из того, что увольнение Т. 6 февраля 2020 г. с должности территориального менеджера и заключение на следующий день (7 февраля 2020 г.) между работодателем и Т. нового трудового договора на ту же должность свидетельствует об отсутствии у работника и работодателя намерения прекращать трудовые отношения, а фактически направлено на заключение нового трудового договора с целью увеличения работодателем продолжительности испытательного срока для Т. При этом Т. не прекращал выполнение своих трудовых обязанностей по должности территориального менеджера, Т. сдавал работодателю отчет о своей работе за I квартал 2020 г., не разделяя свою работу по должности территориального менеджера до увольнения и после нового трудоустройства, должностные обязанности у Т. не изменялись, это подтверждает, что работодатель расценивал работу Т. как продолжающуюся после увольнения 6 февраля 2020 г.

С учетом приведенных обстоятельств, принимая во внимание неоднократное заключение работодателем с Т. трудовых договоров на одну и ту же должность, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о злоупотреблении правом со стороны работодателя (как более сильной стороны в трудовых отношениях с работником) с целью лишения Т. гарантии по ограничению испытательного срока, установленной частью пятой статьи 70 ТК РФ, что привело к нарушению трудовых прав Т., в связи с чем признал незаконным увольнение Т. на основании части первой статьи 71 ТК РФ (неудовлетворительный результат испытания).

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции, проверяя законность судебного постановления суда апелляционной инстанции по кассационной жалобе работодателя и оставляя его без изменения, правомерно признала выводы суда апелляционной инстанции законными, основанными на правильном применении норм материального и процессуального права, указав, что испытательный срок устанавливается работнику только при приеме на работу и этот срок, по общему правилу, не может превышать трех месяцев, соответственно, работодатель не вправе устанавливать работнику, для которого законом не предусмотрены иные сроки испытания при приеме на работу, испытательный срок более трех месяцев.

(По материалам судебной практики Седьмого кассационного суда общей юрисдикции)

10. В том случае, когда работник был допущен к выполнению работы без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытательном сроке, он считается принятым на работу без испытания.

Г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) о признании незаконным приказа об увольнении, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Г. ссылалась на то, что 11 мая 2018 г. принята на работу в общество на должность юриста в юридический отдел. 21 июня 2018 г. приказом работодателя Г. уволена с занимаемой должности по статье 71 ТК РФ в связи с

неудовлетворительным результатом испытания.

Г. полагала свое увольнение произведенным с нарушением трудового законодательства, поскольку при приеме ее на работу испытательный срок работодателем ей установлен не был, условие об установлении испытательного срока сторонами не согласовывалось и не обсуждалось, трудовой договор не подписывался, свои должностные обязанности Г. выполняла надлежащим образом, соблюдала установленный режим рабочего времени.

Решением суда первой инстанции исковые требования Г. удовлетворены частично. Суд признал незаконным приказ работодателя о прекращении трудового договора с Г. по статье 71 ТК РФ, возложил на работодателя обязанность изменить формулировку основания увольнения Г. на увольнение по собственному желанию, взыскал с работодателя в пользу Г. средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Абзацем третьем части четвертой статьи 57 ТК РФ предусмотрено, 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, в частности, об испытании.

Частью первой статьи 70 ТК РФ определено, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (часть вторая статьи 70 ТК РФ).

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Г. о незаконности увольнения, суд первой инстанции исходил из того, что у работодателя отсутствовали правовые основания для увольнения Г. по части первой статьи 71 ТК РФ, так как при приеме Г. на работу между сторонами не было достигнуто соглашения об испытании, трудовой договор в письменной форме, в котором бы содержалось такое условие, с Г. не заключался, с приказом о приеме на работу Г. ознакомлена не была, из этого следует, что условие об испытании Г. при приеме на работу работодателем установлено не было.

Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения, согласившись с его выводами.

Суд кассационной инстанции, проверяя законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, не установил неправильного применения и толкования судами норм материального права и обоснованно оставил судебные постановления без изменения.

(По материалам судебной практики Третьего кассационного суда общей юрисдикции)

11. Ограниченный срок действия договоров возмездного оказания услуг, заключенных

работодателем с третьими лицами в соответствии с его уставной деятельностью, не может служить достаточным правовым основанием для заключения работодателем в порядке обеспечения обязательств по данным договорам с работниками срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Г. обратился в суд с иском к федеральному государственному унитарному предприятию (далее также - предприятие, работодатель) о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Г. ссылался на то, что с 22 января 2018 г. состоял в трудовых отношениях с предприятием на основании срочного трудового договора, заключенного на период с 22 января по 31 декабря 2018 г., в должности контролера. В соответствии с Уставом предприятия оно было создано в целях охраны различных объектов топливно-энергетического комплекса, обеспечения их защиты. Дополнительным соглашением в срочный трудовой договор были внесены изменения в части срока его действия с указанием, что трудовой договор от 22 января 2018 г. заключен на определенный срок с 1 января по 31 марта 2019 г.

7 мая 2019 г. предприятием с обществом с ограниченной ответственностью (заказчик) заключен договор на оказание предприятием услуг по охране объектов, принадлежащих данному обществу, период оказания услуг определен с 1 апреля по 31 декабря 2019 г.

16 мая 2019 г. между Г. и предприятием вновь заключен срочный трудовой договор с назначением на должность контролера с 16 мая по 31 декабря 2019 г., где указано, что обстоятельством, послужившим основанием для заключения срочного трудового договора, является заведомо определенный объем услуг (выполнение заведомо определенной работы), оказываемых работодателем по договору охранных услуг с обществом с ограниченной ответственностью.

31 декабря 2019 г. трудовой договор с Г. был прекращен по пункту 2 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора и он уволен с должности контролера.

Обращаясь в суд с иском, Г. ссылался на то, что указанное в трудовом договоре основание его заключения отсутствует в статье 59 ТК РФ, работодатель неправомерно заключал с ним срочные трудовые договоры на непродолжительный срок для выполнения им одной и той же трудовой функции по должности контролера, которая не предполагает выполнение работы в определенный срок.

Решением суда первой инстанции исковые требования Г. оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением суда апелляционной инстанции, перешедшим в соответствии с частью 5 статьи 330 ГПК РФ к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции без учета особенностей, предусмотренных главой 39 данного кодекса, решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, в удовлетворении исковых требований Г. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Г. о признании

срочного трудового договора от 16 мая 2019 г. заключенным на неопределенный срок, суд апелляционной инстанции указал на то, что предприятием обоснованно заключен срочный трудовой договор с Г., так как трудовые отношения с Г. могли иметь место только при наличии у предприятия определенного объема работ, обеспечиваемого предприятием посредством заключения договоров на оказание охранных услуг. При этом заведомо определенной работой для Г. являлась работа контролера на период действия договора на оказание охранных услуг, заключенного 7 мая 2019 г. предприятием с обществом с ограниченной ответственностью -с 1 апреля по 31 декабря 2019 г.

Кассационный суд общей юрисдикции согласился с выводами суда апелляционной инстанции и оставил апелляционное определение суда апелляционной инстанции без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда апелляционной инстанции и кассационного суда общей юрисдикции сделанными с существенным нарушением норм материального права в связи со следующим.

Положениями статей 58, 59 ТК РФ закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части первой статьи 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть вторая статьи 58 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая статьи 58 ТК РФ).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая статьи 58 ТК РФ).

В статье 59 ТК РФ приведены основания для заключения срочного трудового договора.

В части первой статьи 59 ТК РФ закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Среди них - заключение срочного трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ).

Частью второй статьи 59 ТК РФ определен перечень случаев, при наличии которых по

соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.

В пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 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 частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы (абзац третий пункта 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2).

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 19 мая 2020 г. N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева", законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно-значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя (абзац шестой пункта 3 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров (абзац четвертый пункта 6 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Учитывая, что срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере деятельности (в том числе в области охранной деятельности), устанавливаемый при их заключении по соглашению между работодателем, оказывающим данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ не может быть применен в качестве правового основания для

заключения с этими работниками срочных трудовых договоров (абзац второй пункта 8 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению и позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение. Законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что отвечает целям и задачам трудового законодательства - защите интересов работников, обеспечению их стабильной занятости.

Одним из случаев заключения трудового договора на определенный срок в связи с характером предстоящей работы или условиями ее выполнения является заключение трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, если ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора по названному основанию будет правомерным только тогда, когда работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле срочный, характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы. В этом случае в трудовом договоре с работником должно быть в обязательном порядке указано, что договор заключен на время выполнения именно этой конкретной работы, окончание (завершение) которой будет являться основанием для расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия.

Вместе с тем, если работодателем по такому срочному трудовому договору является организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам в рамках заключаемых организацией-работодателем с третьими лицами (заказчиками) гражданско-правовых договоров с определенным сроком действия, то ограниченный срок действия таких гражданско-правовых договоров сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по гражданско-правовым договорам, и не может служить достаточным правовым основанием для заключения с работниками срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что приведенные нормативные положения, определяющие условия, при наличии которых с работниками могут заключаться трудовые договоры на определенный срок (срочные трудовые договоры), к спорным отношениям суд апелляционной инстанции применил неправильно, не учел правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации, вследствие чего пришел к неправомерному выводу об отсутствии оснований для признания срочного трудового договора с Г. от 16 мая 2019 г. заключенным на неопределенный срок.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала противоречащим изложенному правовому регулированию довод суда апелляционной инстанции о законности заключения работодателем срочного трудового

договора с Г. со ссылкой на то, что трудовые отношения с ним могли иметь место только при наличии определенного объема работ, обеспечиваемого работодателем посредством заключения договоров на оказание услуг охраны, отметив, что судом апелляционной инстанции не принято во внимание, что заключение работодателем с работником срочного трудового договора только исходя из срока действия заключенного работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг фактически поставит занятость работника в зависимость исключительно от результата согласованного волеизъявления работодателя и заказчика соответствующих услуг в отношении самого факта заключения между ними договора возмездного оказания услуг и срока действия этого гражданско-правового договора. В такой ситуации работник, не являющийся субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности и выполняющий за заработную плату лишь определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, по сути, будет вынужден разделить с работодателем риски, сопутствующие осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере соответствующих услуг, что противоречит существу трудовых отношений.

Вследствие неправильного применения норм материального права к спорным отношениям суд апелляционной инстанции не дал надлежащей правовой оценки тому обстоятельству, что основным видом уставной деятельности предприятия, которая не прекращалась, является охрана различных объектов. Соответственно, установление в трудовом договоре от 16 мая 2019 г., как и в ранее заключенных работодателем с Г. срочных трудовых договорах, трудовой функции Г. по должности контролера по обеспечению исполнения заключенного работодателем с обществом договора охранных услуг, само по себе не должно было предопределять срочного характера работы, подлежащей выполнению Г., и не свидетельствовало о невозможности установления трудовых отношений между работодателем и Г. на неопределенный срок.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила апелляционное определение суда апелляционной инстанции и определение кассационного суда общей юрисдикции и направила дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 28 июня 2021 г. по делу N 43-КГ21-2-К6)

12. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, то к такому договору следует применять правила о трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок.

Б. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Б. указал на то, что 31 декабря 2015 г. между ним и обществом был заключен трудовой договор на определенный срок с 1 января по 31 декабря 2016 г. для выполнения работ по должности водителя в транспортном отделе общества на период проведения обществом работ, связанных с заведомо временным расширением объема оказываемых услуг.

Впоследствии между сторонами ежегодно заключались аналогичные трудовые договоры на каждый календарный год (от 30 декабря 2016 г., от 29 декабря 2017 г.). Последний трудовой договор о выполнении Б. работы по должности водителя в транспортном отделе общества был заключен 29 декабря 2018 г. на срок с 1 января по 31 декабря 2019 г.

Приказом работодателя от 31 декабря 2019 г. трудовой договор с Б. расторгнут и он уволен по пункту 2 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Б. полагал, что работодатель без достаточных оснований заключал с ним срочные трудовые договоры на непродолжительный срок, не превышающий одного года, для выполнения им одной и той же трудовой функции по должности водителя, что свидетельствует о бессрочном характере трудовых отношений. Принимая Б. на работу по срочным трудовым договорам работодатель уклонялся от предоставления ему прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, а Б., являясь лицом предпенсионного возраста (57 лет) и опасаясь лишения возможности получать средства к существованию, был вынужден соглашаться на заключение с ним срочных трудовых договоров.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Б. было отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Б. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключенным на неопределенный срок, суд первой инстанции исходил из того, что с учетом сложившихся между работодателем и Б. отношений и временного характера работы заключение между ними 29 декабря 2018 г. трудового договора на определенный срок требованиям трудового законодательства не противоречит. По мнению суда первой инстанции, необходимость заключения с Б. названного трудового договора и трудовых договоров от 31 декабря 2015 г., от 30 декабря 2016 г., от 29 декабря 2017 г. на определенный срок обусловлена заведомо временным расширением объема оказываемых работодателем услуг ввиду заключения работодателем рамочного договора возмездного оказания услуг с другой организацией.

Суд первой инстанции также указал на то, что Б. дал согласие на заключение трудового договора от 29 декабря 2018 г. на определенный срок, знал о его прекращении по истечении данного срока, а обстоятельств, свидетельствующих о вынужденном заключении Б. с работодателем этого срочного трудового договора, не установлено.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу о том, что при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанций, а также кассационным судом общей юрисдикции были допущены существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились, в частности, в следующем.

В статьях 58, 59 ТК РФ содержатся положения, касающиеся правил и оснований заключения срочных трудовых договоров.

Так, частью второй статьи 58 ТК РФ предусмотрено, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 данного кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая статьи 58 ТК РФ).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая статьи 58 ТК РФ).

В абзацах втором и третьем пункта 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что в соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в абзаце пятом пункта 6 постановления от 19 мая 2020 г. N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева", несоблюдение законодательного ограничения случаев заключения срочных трудовых договоров приводило бы к недопустимому игнорированию лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости и при отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих продолжению осуществления им работы по обусловленной заключенным с ним трудовым договором трудовой функции, влекло бы за собой необоснованное прекращение трудовых отношений и увольнение работника в упрощенном порядке без предоставления ему гарантий и компенсаций, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы, а значит - и выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии (статья 37, часть 1; статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Б. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключенным на неопределенный срок сделанными при неправильном

применении приведенных нормативных положений, без учета правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации сочла неправомерным довод судов первой и апелляционной инстанций, приведенный в обоснование отказа в удовлетворении исковых требований Б. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключенным на неопределенный срок, о том, что Б. дал согласие на заключение трудового договора на определенный срок, знал о его прекращении по истечении данного срока, а обстоятельств, свидетельствующих о вынужденном заключении Б. с работодателем этого срочного трудового договора, судами установлено не было. Судебная коллегия обратила внимание на то, что судами первой и апелляционной инстанций не учтено, что условия трудового договора, подписанного Б., были определены работодателем. Обстоятельства, свидетельствующие о наличии у Б. возможности повлиять на решение работодателя о заключении с ним трудового договора на определенный срок, судами не устанавливались, как не проверялись и доводы Б. о том, что он, являясь лицом предпенсионного возраста (57 лет) и опасаясь лишения возможности получать средства к существованию, был вынужден соглашаться на заключение с ним срочных трудовых договоров.

Названные обстоятельства и доводы Б. в нарушение требований статей 56, 67, 195, 198 ГПК РФ не вошли в предмет доказывания по данному делу и правовой оценки в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права в судебных постановлениях не получили.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что судами первой и апелляционной инстанций, указавшими на согласие Б. на заключение срочного трудового договора, также не принято во внимание, что работник является экономически более слабой стороной в трудовых правоотношениях, находится не только в экономической (материальной), но и в организационной зависимости от работодателя, что могло повлиять на волеизъявление Б., заинтересованного в реализации своего права на труд, стабильной занятости и получении средств к существованию, на заключение 29 декабря 2018 г. трудового договора на условиях, предложенных работодателем.

Исходя из изложенного, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Б. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключенным на неопределенный срок, других производных от них требований не соответствующими закону, сделанными без учета норм материального права, определяющих условия, при которых с работниками могут заключаться срочные трудовые договоры, а также без установления имеющих значение для дела обстоятельств.

Суд кассационной инстанции, проверяя по жалобе Б. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. по делу N 67-КГ21-13-К8)

13. При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения работодателем срочных трудовых договоров с работником на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Прокурор в порядке статьи 45 ГПК РФ в интересах К. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - работодатель, общество) о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование требований прокурор ссылался на то, что прокуратурой проведена проверка соблюдения трудового законодательства в отношении К., в ходе проведения которой установлено, что К. с 30 сентября 2016 г. состояла в трудовых отношениях с обществом на основании трудового договора от 30 сентября 2016 г., работала поваром.

По условиям трудового договора от 30 сентября 2016 г. он заключен работодателем с К. в соответствии со статьей 59 ТК РФ на определенный срок с 1 октября по 31 декабря 2016 г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания служащих предприятия, являющегося получателем услуг, оказываемых обществом по договору оказания услуг по организации питания служащих предприятия от 23 декабря 2014 г.

В дальнейшем между К. и работодателем неоднократно заключались дополнительные соглашения к трудовому договору от 30 сентября 2016 г. (6 дополнительных соглашений), касающиеся определения срока его действия и места осуществления трудовых обязанностей К.

24 декабря 2019 г. К.была уведомлена работодателем об истечении 31 декабря 2019 г. срока трудового договора от 30 сентября 2016 г. и о прекращении с ней трудовых отношений 31 декабря 2019 г. в связи с истечением срока трудового договора. Приказом работодателя от 31 декабря 2019 г. трудовой договор от 30 сентября 2016 г. с К. расторгнут и она уволена с 31 декабря 2019 г. по пункту 2 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

По мнению прокурора, неоднократное заключение обществом с К. дополнительных соглашений к трудовому договору от 30 сентября 2016 г. на непродолжительный срок для выполнения ею работы по одной и той же трудовой функции в качестве повара свидетельствует о бессрочном характере трудовых отношений между К. и работодателем, в связи с чем на основании статей 58, 59 ТК РФ просил суд признать трудовой договор от 30 сентября 2016 г. между К. и обществом заключенным на неопределенный срок.

Решением суда первой инстанции исковые требования прокурора в интересах К. оставлены без удовлетворения.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований прокурора в интересах К. о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и

других требований, суд первой инстанции исходил из того, что трудовой договор между К. и работодателем носил срочный характер, поскольку заключен с К. на время выполнения ею работы в период действия заключенного между работодателем и иным юридическим лицом договора на оказание услуг по организации питания служащих, а обстоятельства, связанные с продлением работодателем срока трудового договора с К. посредством заключения с ней дополнительных соглашений, и выполнение ею одной и той же трудовой функции у одного работодателя не исключают срочный характер трудовых отношений.

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

Кассационный суд общей юрисдикции признал выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными, дополнительно отметив, что неоднократное продление работодателем срочного трудового договора с К. не свидетельствует о возникновении между сторонами трудовых отношений на неопределенный срок, так как причина для заключения срочного трудового договора и его продления была названа в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к нему (договоры, заключенные на определенный срок между работодателем и третьим лицом, на оказание услуг по организации питания служащих).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права, и они выразились в том числе в следующем.

В статьях 58, 59 ТК РФ содержатся нормы, определяющие основания заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части первой статьи 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 данного кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть вторая статьи 58 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая статьи 58 ТК РФ).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая статьи 58 ТК РФ).

В части первой статьи 59 ТК РФ закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Среди них - заключение срочного

трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ).

В абзаце четвертом пункта 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что 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 обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение в целях защиты работника в трудовом правоотношении от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора. Если судом при разрешении спора будет установлено, что отсутствовали основания для заключения с работником срочного трудового договора, то к такому договору применяются правила о договоре, заключенном на неопределенный срок. Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора может свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.

Однако суды первой и апелляционной инстанций приведенные нормативные положения, определяющие условия, при наличии которых с работниками могут заключаться трудовые договоры на определенный срок (срочные трудовые договоры), к спорным отношениям применили неправильно, вследствие чего пришли к неправомерному выводу об отсутствии оснований для признания срочного трудового договора с К. от 30 сентября 2016 г. заключенным на неопределенный срок.

Отказывая в удовлетворении исковых требований прокурора в интересах К. о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, суды первой и апелляционной инстанций, в частности, ссылались на то, что обстоятельства, связанные с неоднократным продлением срока трудового договора К. путем заключения с ней дополнительных соглашений, а также выполнение ею по трудовому договору с учетом дополнительных соглашений одной и той же трудовой функции у одного работодателя, не исключают срочный характер трудовых отношений между ею и обществом (работодателем).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала это суждение судебных инстанций основанным на неправильном толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения, указав, что судебные инстанции в нарушение этих норм и норм процессуального права (статей 67, 71 ГПК РФ) не дали надлежащей правовой оценки тому обстоятельству, что предметом трудового договора от 30 сентября 2016 г., заключенного работодателем с К., являлось выполнение К. трудовой функции повара, обусловленной исполнением работодателем обязательств по договору на оказание услуг по организации питания для нужд служащих от 23 декабря 2014 г. Аналогичная трудовая функция К. была определена и в шести дополнительных соглашениях к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., заключенных между К. и работодателем.

Между тем выполнение К. в рамках трудового договора от 30 сентября 2016 г. и дополнительных соглашений к нему одной и той же работы с одной и той же трудовой функцией, а также факт многократности заключения дополнительных соглашений к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., определяющих срочный характер трудовых отношений между К. и работодателем, то есть продление срока действия трудового договора, в силу приведенного правового регулирования может свидетельствовать об отсутствии обстоятельств, объективно препятствовавших установлению трудовых отношений с К. на неопределенный срок, и, как следствие, о нарушении трудовых прав К.

В связи с этим вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что работодателем с К. обоснованно заключен срочный трудовой договор, противоречит положениям части пятой статьи 58 ТК РФ, согласно которым трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований прокурора в интересах К. о признании срочного трудового договора от 30 сентября 2016 г. заключенным на неопределенный срок, не отвечающим требованиям закона, сделанным с нарушением норм материального права, определяющих условия, при наличии которых с работниками могут заключаться срочные трудовые договоры, а также без установления имеющих значение для дела обстоятельств.

Суд кассационной инстанции, проверяя законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила по кассационному представлению заместителя Генерального прокурора Российской Федерации и жалобе К. судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19 июля 2021 г. по делу N 85-КГПР21-1-К1).

14. Если трудовая функция работника по срочному трудовому договору на выполнение сезонных работ не соответствует сезонному характеру работ, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Р. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование иска Р. указал, что с 1 июля 2019 г. он состоял в трудовых отношениях с обществом в должности рабочего по очистке и резке металла, с ним был заключен срочный трудовой договор на время выполнения сезонных работ до 31 августа 2020 г. с испытательным сроком 2 недели. По условиям трудового договора Р. была установлена 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем, определены размеры заработной платы и премии.

31 августа 2020 г. Р. уволен с работы на основании статьи 79 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Р. полагал, что оснований для заключения с ним срочного трудового договора у работодателя не имелось, поскольку характер выполняемой им работы сезонным не являлся, в связи с чем трудовой договор должен был быть заключен на неопределенный срок.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, исковые требования Р. удовлетворены.

Частью второй статьи 58 ТК РФ предусмотрено, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 данного кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая статьи 58 ТК РФ).

В части первой статьи 59 ТК РФ закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок.

Так, в абзаце четвертом части первой статьи 59 ТК РФ установлено, что срочный трудовой договор заключается для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, установлены главой 46 ТК РФ (статьи 293 - 296).

В соответствии с частью первой статьи 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (часть вторая статьи 293 ТК РФ).

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Р., суд первой инстанции применил к спорным отношениям положения статей 58, 59, 293 ТК РФ, учел разъяснения, содержащиеся в пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, и исходил из того, что, по общему правилу, срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Оценивая правомерность заключения с Р. срочного трудового договора на время выполнения сезонных работ, суд первой инстанции указал, что при решении вопроса о сезонном характере работ имеет значение характер выполняемой работником работы, и обратил внимание на то, что работа, выполняемая Р. (очистка и резка металла), по своему характеру не была сезонной, период, на который был заключен трудовой договор с Р. (с 1 июля 2019 г. по 31 августа 2020 г.), также не соответствует ни понятию сезонности работ, ни иным обстоятельствам, по которым проведение работ возможно в срок, установленный частью первой статьи 293 ТК РФ, не превышающий шести месяцев.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе общества (работодателя), согласился с выводом суда первой инстанции о том, что трудовые обязанности Р. и условия их выполнения не носили срочного характера и могли быть установлены на неопределенный срок.

Суд апелляционной инстанции отметил, что суд первой инстанции обоснованно отклонил довод работодателя о том, что сезонность работ в организации работодателя обусловлена и зависит от объема поставок сырья, указав, что это обстоятельство не свидетельствует о его зависимости от климатических и иных природных условий. Поскольку характер работы Р. и условия ее выполнения позволяли работодателю принять Р. на работу на неопределенный срок, то у работодателя отсутствовали основания, предусмотренные частью первой статьи 59 ТК РФ, для заключения с Р. срочного трудового договора.

В связи с изложенным суд апелляционной инстанции правомерно оставил в силе принятое в соответствии с нормами материального и процессуального права решение суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований Р. о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, причиненного Р. незаконными действиями работодателя.

(По материалам судебной практики Омского областного суда)

15. Обязанность заключить трудовой договор в письменной форме законом возложена на работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В таком случае неоформление работодателем в письменной форме трудового договора в установленный срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора.

Р. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) о признании бездействия по незаключению трудового договора незаконным, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Р. ссылался на то, что по устной договоренности с представителем общества в период с сентября по декабрь 2018 года осуществлял трудовую деятельность в этом обществе в качестве электрика, работал на строительном объекте. Обещанный размер заработной платы Р. должен был составлять до 150 000 руб. с выплатой процентов от объема сверх выполненных им работ. При трудоустройстве в общество его уполномоченным лицом с Р. был проведен инструктаж по технике безопасности, Р. были выданы талоны на питание с печатью общества и магнитный (электронный) пропуск для прохода на территорию строительного объекта. Р. также был

назначен старшим над вновь прибывшими работниками, обеспечивал их необходимыми для работы инструментами, устраивал для проживания в общежитие.

Р. считает, что неправомерными действиями работодателя, допустившего его к исполнению трудовых обязанностей на строительном объекте общества без заключения трудового договора в письменной форме и не выплачивающего заработную плату, нарушены его права как работника и ему причинен моральный вред.

Ответчик возражений на иск не представил.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Р. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Р., суд первой инстанций пришел к выводу о недоказанности Р. наличия между сторонами трудовых отношений, поскольку письменный трудовой договор между сторонами не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, сведения о наличии каких-либо поручений со стороны общества о выполнении Р. работ отсутствуют, представленные истцом документы не свидетельствуют об исполнении Р. трудовых обязанностей по должности в обществе и получении им заработной платы в заявленном размере.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, оставив решение суда первой инстанции без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права в силу следующего.

Согласно статье 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу части первой статьи 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (часть третья статьи 16 ТК РФ).

Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. N 597-О-О).

Частью первой статьи 67 ТК РФ установлено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

В соответствии с частью второй статьи 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 содержатся разъяснения, являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений.

Так, в пункте 17 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 разъяснено, что в целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними. При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату (абзац третий пункта 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения (абзац четвертый пункта 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление

инструментов, материалов и механизмов работодателем (абзац пятый пункта 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 и части третьей статьи 303 ТК РФ возлагается на работодателя. При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части третьей статьи 16 и статьи 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй статьи 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 ТК РФ) (пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме. Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приеме на работу) нормами Трудового кодекса Российской Федерации возлагается на работодателя. Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть третья статьи 16 ТК РФ) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Таким образом, по смыслу статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 ТК РФ в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор

считается заключенным.

Следовательно, суд должен не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что приведенное правовое регулирование, определяющее понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применено неправильно. Вследствие этого действительные правоотношения сторон судами первой и апелляционной инстанций не определены, не установлены обстоятельства, имеющие значение для дела, в частности: был ли допущен Р. работодателем к выполнению работы в качестве электрика на строительном объекте; выполнял ли Р. работу в качестве электрика в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинялся ли Р. действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка; выплачивалась ли ему заработная плата и в каком размере.

Суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Р., приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь формальным указанием на то, что представленные Р. документы не свидетельствуют о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений.

Между тем судебными инстанциями не принято во внимание, что, исходя из статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 ТК РФ в их системном единстве, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением трудовой договор считается заключенным, при этом обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений законом возложена на работодателя.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала несостоятельным вывод судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то обстоятельство, что в письменном виде трудовой договор между обществом и Р. не заключался, приказ о приеме Р. на работу в качестве электрика не издавался, а представленные истцом документы не свидетельствуют о соблюдении Р. трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и о подчинении Р. локальным нормативным актам ответчика в качестве работника, поскольку подобная ситуация, прежде всего, может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона (статья 67 ТК РФ) со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником Р. и расценена как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора с работником.

С учетом изложенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила принятые по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13 апреля 2020 г. N 9-КГ20-1)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12 февраля 2018 г. N 33-КГ17-27, от 18 марта 2019 г. N 5-КГ18-304, от 2 марта 2020 г. N 5-КГ19-249, от 15 апреля 2019 г. N 81-КГ19-1, от 10 июня 2019 г. N 45-КГ19-3.

16. Если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, то наличие трудового правоотношения с таким работником презюмируется и трудовой договор с ним считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

К. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) о признании факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. ссылалась на то, что в период с 20 августа 2014 г. по 16 января 2018 г. она работала в обществе в должности продавца, а затем в должности старшего продавца, была допущена к работе с ведома руководителя общества без оформления трудовых отношений (заключения трудового договора), добросовестно исполняла трудовые обязанности, подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка. Работодателем составлялся график отпусков, в который включалась К., заработная плата К. была установлена в размере 30 000 руб.

Кроме того, К. указала, что 1 сентября 2014 г. работодателем с ней подписан договор о полной материальной ответственности, 16 января 2018 г. работодателем без объяснения причин в устной форме К. объявлено об увольнении. После прекращения трудовых отношений работодатель расчет по заработной плате с К. не произвел.

Обращаясь в суд с иском, К. просила в том числе установить факт трудовых отношений между ней и обществом в период с 20 августа по 29 ноября 2014 г. в должности продавца; в период с 30 ноября 2014 г. по 16 января 2018 г. в должности старшего продавца; возложить обязанность на общество внести запись в трудовую книжку К. о приеме на работу 20 августа 2014 г. на должность продавца и о переводе на должность старшего продавца 30 ноября 2014 г.; взыскать с работодателя неполученную заработную плату, отпускные, компенсацию морального вреда.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований К., суд первой инстанции, ссылаясь на положения статьи 16, части второй статьи 67 ТК РФ, пришел к выводу о том, что представленные К. по делу доказательства в их совокупности, в том числе показания опрошенных свидетелей, не подтверждают возникновение в спорный период трудовых отношений между К. и обществом в должности продавца, а затем в должности старшего продавца.

Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции согласился и оставил решение суда первой инстанции без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права в связи со следующим.

В силу части первой статьи 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с этим кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (часть третья статьи 16 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Из приведенных нормативных положений следует, что само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем закон (часть третья статьи 16 ТК РФ) относит также фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Цель указанной нормы - устранение неопределенности правового положения таких работников и неблагоприятных последствий отсутствия трудового договора в письменной форме, защита их прав и законных интересов как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, в том числе путем признания в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами, формально не связанными трудовым договором. При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный статьей 67 ТК РФ срок может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя на заключение трудового договора вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что приведенные нормы права судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, вследствие этого обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Из норм процессуального закона (статей 55 - 61, 67, части 1 статьи 196 ГПК РФ) и разъяснений по их применению, содержащихся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. N 23 "О судебном решении" и от 24 июня 2008 г. N 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству", следует, что

выводы суда об установленных им фактах должны быть основаны на доказательствах, исследованных в судебном заседании. При этом бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для данного дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учетом требований и возражений сторон.

Суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований К. о признании факта трудовых отношений между ней и обществом и иных исковых требований в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований К. не могут быть признаны основанными на законе.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судебных инстанций об отсутствии оснований для признания отношений, возникших между сторонами, трудовыми противоречащим положениям Трудового кодекса Российской Федерации о заключении трудового договора и об оформлении трудовых отношений, по смыслу которых, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица, наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений при таких обстоятельствах должен представить работодатель, возложение судебными инстанциями обязанности по предоставлению доказательств при рассмотрении исковых требований К. о признании факта трудовых отношений исключительно на К. является неправомерным.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила обжалуемые судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, отметив, что суду при новом рассмотрении дела следует также учесть разъяснения, содержащиеся, в частности, в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 и являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений, согласно которым при разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 г. N 3-КГ19-4)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2020 г. N 5-КГ20-99-К2, от 29 апреля 2019 г. N 73-КГ19-1, от 2 сентября 2019 г. N 41-КГ19-10, от 21 октября 2019 г. N 78-КГ19-30, от 21 октября 2019 г. N 78-КГ19-33, от 25 ноября 2019 г. N 20-КГ19-10, от 2 июля 2018 г. N 49-КГ18-20, от 17 декабря 2018 г. N 18-КГ18-194.

17. При разрешении вопроса о том, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

Р. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) и просил установить факт трудовых отношений с обществом в период с 1 июня 2017 г. по день вынесения решения судом, взыскать в его пользу с общества задолженность по заработной плате, пособие по временной нетрудоспособности, компенсацию за ежегодный оплачиваемый отпуск, компенсацию морального вреда, а также обязать ответчика предоставить ему расчетные листки по заработной плате и произвести отчисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование с 1 июня 2017 г. по день принятия судом решения.

В обоснование заявленных требований Р. указал, что с 1 июня 2017 г. он работал в обществе на объекте охраны "К" в должности охранника, к выполнению трудовых обязанностей он был допущен работодателем в соответствии с утвержденным на объекте графиком дежурств. Р. работал согласно утвержденным руководством общества графикам дежурств, выполнял все требования должностной инструкции, к дисциплинарной ответственности не привлекался. При трудоустройстве в общество Р. была обещана заработная плата из расчета почасовой рабочей смены. Р. неоднократно обращался к руководству общества с просьбами о заключении с ним трудового договора и справедливом распределении дежурств, однако все его обращения были проигнорированы. С 14 декабря 2017 г. Р. был переведен работодателем на другой объект "А", охрану которого осуществляла другая организация, а с 16 февраля 2018 г. Р. был отстранен работодателем от выполнения трудовых обязанностей на объекте охраны "А" без объяснения причин. При этом с приказом об увольнении из общества его не ознакомили, трудовую книжку не выдали, окончательный расчет с ним не произвели.

Данные действия работодателя Р. считает незаконными в связи с тем, что общество с приказом об увольнении его не ознакомило, трудовую книжку на руки ему не выдало, окончательный расчет при увольнении с ним не произвело.

В подтверждение своих требований Р. приложил к исковому заявлению, в частности, копии графиков дежурств на объекте "К", журнала приема и сдачи дежурства, карты охранника общества, листа учета выдачи ключей поста объекта "К", пропусков на объект "К".

Представитель общества в отзыве на исковое заявление просил суд отказать в удовлетворении исковых требований Р., ссылаясь на то, что истцом не представлено доказательств, подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и обществом, допущение его к работе с ведома и по поручению работодателя, осуществление им трудовой деятельности в обществе каждый рабочий день в течение всего рабочего дня.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований Р. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Р. к обществу об установлении факта трудовых отношений, суд первой инстанции, приведя положения Трудового кодекса Российской Федерации о трудовом договоре и основаниях возникновения трудовых отношений, исходил из того, что бремя доказывания факта

наличия трудовых отношений между Р. и обществом возлагается на истца. Однако истец не представил допустимых доказательств, с достоверностью подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и обществом. По мнению суда первой инстанции, копии документов, представленные Р. в обоснование своих требований, не являются допустимыми доказательствами, свидетельствующими о факте трудовых отношений между ним и обществом, поскольку оригиналы данных документов суду не представлены, копии же графиков дежурств на объекте "К" за период с июня по декабрь 2017 г. не подписаны и не утверждены соответствующими должностными лицами общества, не имеют печатей общества.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Кассационный суд общей юрисдикции, оставляя без изменения постановления судов первой и апелляционной инстанций, пришел к выводу о том, что нарушений норм права, которые привели бы к неправильному рассмотрению дела, судами не допущено.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права в связи со следующим.

В статьях 15 ТК РФ (Трудовые отношения) и 56 ТК РФ (Понятие трудового договора. Стороны трудового договора) указаны характерные признаки трудовых отношений и трудового договора.

К основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем статья 16 ТК РФ относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что суды первой и апелляционной инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы Р., приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства с учетом приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда

Российской Федерации не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь ссылкой на то, что истец не представил допустимых доказательств, свидетельствующих о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений в спорный период, тем самым произвольно применили статью 56 ГПК РФ и нарушили требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

Делая вывод о том, что Р. не представил допустимых доказательств, подтверждающих наличие трудовых отношений между ним и обществом, судебные инстанции не учли, что согласно части 1 статьи 55 ГПК РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

Допустимость доказательств в соответствии со статьей 60 ГПК РФ заключается в том, что обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

В пункте 18 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15 приведены разъяснения, применяемые ко всем субъектам трудовых отношений, о том, что при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством. К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода - ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Р., судебные инстанции исходили из того, что представленные истцом доказательства не подтверждают наличие факта трудовых отношений между ним и ответчиком в спорный период. Оценивая представленные истцом доказательства и сочтя их недопустимыми, суды не учли правило о допустимости доказательств, установленное статьей 60 ГПК РФ, и разъяснения, содержащиеся в пункте 18 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15, о доказательствах, подтверждающих наличие трудовых отношений между сторонами, не привели норму закона, в соответствии с которой

выполнение истцом трудовой функции у работодателя может подтверждаться только определенными средствами доказывания, круг этих доказательств судами определен не был. Судебные инстанции также оставили без внимания и то обстоятельство, что работник (в данном случае Р.) является слабой стороной в трудовом правоотношении, оригиналы документов находятся в распоряжении общества, не представившего суду доказательств отсутствия трудовых отношений с истцом и не опровергшего доводы истца о наличии между ними трудовых отношений.

Кроме того, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что вопреки положениям статей 15, 16, 56, части второй статьи 67 ТК РФ, по смыслу которых наличие трудового правоотношения презюмируется, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, а обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений законом возложена на работодателя, суды первой и апелляционной инстанций неправильно распределили обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по делу, освободив работодателя от представления доказательств отсутствия трудовых отношений и возложив бремя доказывания факта наличия трудовых отношений исключительно на работника Р.

С учетом изложенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что представленными Р. доказательствами не подтвержден факт трудовых отношений с обществом неправомерным, как не соответствующий нормам материального права, подлежащим применению к спорным отношениям, и требованиям процессуального закона.

Суд кассационной инстанции, проверяя по жалобе Р. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, не установил и не устранил допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 ноября 2020 г. N 78-КГ20-27-К3)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2019 г. N 77-КГ19-4, от 30 сентября 2019 г. N 11-КГ19-13, от 20 августа 2018 г. N 127-КГ18-17.

18. Не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения. Если между сторонами заключен гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Н. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора в период с 22 марта 2018 г. по 9 февраля 2019 г., трудовыми отношениями, об обязании произвести отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, налога на доходы физических лиц и другими требованиями.

В обоснование заявленных требований Н. ссылался на то, что 22 марта 2018 г. между ним и обществом был заключен договор возмездного оказания услуг сроком действия до 31 августа 2018 г., на основании которого общество направило его на работу в отель, где он выполнял за плату трудовую функцию по должности работника по обеспечению функционирования номерного фонда отеля, осуществлял уборку и содержание номерного фонда отеля, а именно: производил замену штор, матрасов, передвижение кроватей и мебели, обеспечивал прием и сдачу белья из прачечной. Он выполнял работу лично, шесть дней в неделю по согласованному с работодателем графику рабочего времени, два раза в месяц (15 и 30 числа) ему обществом производилась выплата заработной платы. До окончания срока действия договора возмездного оказания услуг от 22 марта 2018 г. (31 августа 2018 г.) ни одна из сторон не заявила о его прекращении, вследствие чего Н. продолжил исполнять свои обязанности по этому договору до 9 февраля 2019 г.

Н. полагал, что заключенным 22 марта 2018 г. договором возмездного оказания услуг фактически регулировались трудовые отношения между ним и обществом, поскольку имелись признаки трудового договора, целью заключения договора возмездного оказания услуг от 22 марта 2018 г. являлось не осуществление им деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату, а постоянное выполнение работы с подчинением установленному работодателем режиму рабочего времени.

Решением суда первой инстанции Н. отказано в удовлетворении иска.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Н. о признании отношений трудовыми, суд первой инстанции исходил из того, что между Н. и обществом имели место гражданско-правовые отношения по договору возмездного оказания услуг и основания для признания этих отношений трудовыми отношениями отсутствуют.

При этом суд первой инстанции отметил, что материалы дела не содержат сведений об обращении Н. к ответчику с заявлением о приеме на работу (заключении трудового договора), общество не издавало приказ о приеме Н. на работу, не производило ему выплату денежных средств в качестве заработной платы, не оформляло трудовую книжку, у Н. не было должностной инструкции, он не подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка общества, у него отсутствовала обязанность являться на конкретное рабочее место и выполнять трудовую функцию.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции.

Кассационный суд общей юрисдикции оставил без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций сделанными с существенным нарушением норм

материального и процессуального права, указав следующее.

В целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательства и практики, разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г. принята Рекомендация N 198 о трудовом правоотношении (далее также - Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, Рекомендация).

В пункте 9 Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении предусмотрено, что для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

Пункт 13 Рекомендации называет признаки существования трудового правоотношения (в частности, работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы в интересах другого лица лично работником в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; периодическая выплата вознаграждения работнику; работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу).

Частью первой статьи 15 ТК РФ установлено, что трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

В статье 56 ТК РФ содержится понятие трудового договора.

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в абзаце третьем пункта 2.2 определения от 19 мая 2009 г. N 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части четвертой статьи 11 ТК РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Данная норма Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации) (абзац четвертый пункта 2.2 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. N 597-О-О).

Порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера, трудовыми отношениями регулируется статьей 19.1 ТК РФ, в силу части третьей которой неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

В соответствии с частью четвертой статьи 19.1 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей данной статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Принимая во внимание, что статья 15 ТК РФ не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвертая статьи 19.1 ТК РФ) (абзац первый пункта 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

Из приведенного правового регулирования, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что в целях защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении при разрешении трудовых споров по заявлениям работников об установлении факта нахождения в трудовых отношениях суду следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между работником и работодателем. При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ.

Суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что таким договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими

со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей, а неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки, особенности, основания возникновения, формы реализации прав работника при разрешении споров с работодателем по квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых, судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, без Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации, а потому обстоятельства, имеющие значение для дела, судебными инстанциями не установлены, действительные правоотношения сторон не определены.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также указала, что вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для признания возникших из гражданско-правового договора возмездного оказания услуг отношений между Н. и обществом трудовыми сделан без учета норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг (глава 39 названного кодекса, статьи 779 - 7831), без установления содержания данного договора и его признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

Так, по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (пункт 1 статьи 779 ГК РФ).

По смыслу норм Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующих отношения по договору возмездного оказания услуг, этот договор заключается для выполнения исполнителем определенного задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату.

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Исходя из приведенного выше по данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Н., их

обоснования и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: осуществлялась ли Н. по договору от 22 марта 2018 г. деятельность на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату или им выполнялись определенные трудовые функции, входящие в обязанности работника; сохранял ли Н. положение самостоятельного хозяйствующего субъекта или как работник выполнял работу в интересах, под контролем и управлением работодателя; был ли Н. интегрирован в организационный процесс общества; подчинялся ли Н. установленному обществом режиму труда, графику работы (сменности); распространялись ли на Н. указания, приказы, распоряжения работодателя; предоставлял ли ответчик Н. имущество для выполнения им работы; каким образом оплачивалась работа Н. и являлась ли оплата работы обществом для Н. единственным и (или) основным источником доходов.

Между тем обстоятельства, имеющие значение для дела и определяющие характер возникших правоотношений между истцом и ответчиком, с учетом подлежащих применению норм трудового и гражданского законодательства в качестве юридически значимых определены не были, предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций в нарушение требований процессуального закона (статей 56, 196 ГПК РФ) не являлись.

В обоснование своих исковых требований Н. ссылался на то, что при поступлении на работу в общество он был направлен на стажировку в отель, после прохождения стажировки общество (работодатель) заключило с ним договор возмездного оказания услуг на осуществление трудовой функции по должности работника по обеспечению функционирования номерного фонда отеля. Целью заключения договора возмездного оказания услуг являлось не осуществление деятельности Н. на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату, а постоянное выполнение им работы с подчинением установленному обществом (работодателем) режиму труда. Определенная этим договором работа выполнялась Н. лично в одном месте (отеле), указанном работодателем, при шестидневной рабочей неделе по согласованному с обществом (работодателем) графиком рабочего времени, оплата за труд ему производилась ответчиком два раза в месяц.

Суды первой и апелляционной инстанций этим доводам Н. вопреки требованиям статей 67, 71 ГПК РФ не дали надлежащей правовой оценки и обстоятельства, по мнению Н., их подтверждающие, не устанавливали.

Вследствие неправильного применения норм материального и процессуального права суды первой и апелляционной инстанций отдали приоритет юридическому оформлению отношений между обществом и Н., не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами, несмотря на заключенный договор об оказании услуг, признаки трудовых отношений и трудового договора, предусмотренные в статьях 15 и 56 ТК РФ, и не было ли со стороны ответчика общества (работодателя) злоупотребления правом при заключении гражданско-правового договора вместо трудового.

Кроме того, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации обратила внимание на то, что, принимая решение об отказе в иске Н., судебные инстанции не учли императивные требования части третьей статьи 19.1 ТК РФ о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации также признала не основанным на подлежащих применению к спорным отношениям нормах права утверждение судебных инстанций о том, что не имеется оснований для признания спорных отношений трудовыми со ссылкой на те обстоятельства, что Н. к обществу с заявлением о приеме на работу (заключении трудового договора) не обращался, общество приказа о приеме Н. на работу не издавало, не оформляло трудовую книжку. Такая ситуация, прежде всего, может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны общества по надлежащему оформлению отношений с Н. как с работником.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу о том, что суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Н. к обществу о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями и иных требований неправильно применили нормы материального права, в связи с чем не определили обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, в нарушение норм процессуального права не оценили в совокупности имеющиеся в материалах дела доказательства, в том числе представленную Н. переписку с обществом по поводу режима работы и выплаты заработной платы, не дали полной, надлежащей оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами правоотношений, вследствие чего выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Н. не могут быть признаны законными.

Суд кассационной инстанции, проверяя по жалобе Н. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил.

С учетом приведенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила принятые по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. N 18-КГ21-100-К4)

Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12 июля 2021 г. N 19-КГПР21-9-К5, от 14 января 2019 г. N 5-КГ18-259, от 13 мая 2019 г. N 69-КГ19-4, от 16 сентября 2019 г. N 75-КГ19-5, от 16 декабря 2019 г. N 44-КГ19-27, от 10 сентября 2018 г. N 80-КГ18-9.

19. Неоформление трудового договора в письменной форме работодателем, фактически допустившим работника к работе, нарушает фундаментальное право на труд и взаимосвязанные с ним социально-трудовые права (на справедливую оплату труда, на отдых, на социальное обеспечение), что является основанием для взыскания с работодателя в пользу работника компенсации морального вреда. Размер этой компенсации следует определять исходя в том числе из значимости для работника прав, нарушенных работодателем, объема и характера таких нарушений, степени вины работодателя.

К. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) об установлении факта трудовых отношений, возложении на ответчика обязанности произвести начисление и уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, взыскании компенсации за задержку выплат, компенсации

морального вреда в размере 100 000 руб.

В обоснование заявленных требований К. ссылался на то, что с 1 апреля 2010 г. по 27 ноября 2018 г. он осуществлял трудовую деятельность в обществе в должности водителя автомобиля, для оформления трудовых отношений он передал ответчику все необходимые документы, в том числе трудовую книжку, написал соответствующее заявление о приеме на работу, К. было определено его рабочее место, разъяснены порядок работы и должностные обязанности, объявлено о размере заработной платы, а также были даны заверения в том, что трудовые отношения с ним будут оформлены надлежащим образом.

27 ноября 2018 г. при увольнении с работы по собственному желанию К. стало известно о том, что трудовые отношения с ним не были оформлены, соответствующие записи в трудовую книжку не внесены, страховые взносы за него в Пенсионный фонд Российской Федерации с 2014 года работодателем не перечислялись, окончательный расчет с ним не произведен, не выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

К. полагал, что незаконными действиями работодателя нарушены его трудовые права и ему причинен моральный вред, выразившийся в возникновении у него психоэмоционального стресса, обусловленного в том числе тем, что он рассчитывал на исполнение работодателем его обязанностей.

Решением суда первой инстанции исковые требования К. об установлении факта трудовых отношений, о возложении на ответчика обязанности произвести уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации за К. удовлетворены. С общества в пользу К. также взыскана компенсация морального вреда в размере 5 000 руб.

Частично удовлетворяя требование К. о компенсации морального вреда, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что допущенные работодателем нарушения трудовых прав истца являются основанием для возложения на ответчика обязанности по компенсации причиненного К. морального вреда. Определяя размер подлежащей взысканию с работодателя в пользу К. компенсации морального вреда в соответствии со статьей 237 ТК РФ, предусматривающей возмещение работнику морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя, суд первой инстанции указал, что он исходит из фактических обстоятельств дела, а также учитывает требования разумности и справедливости, посчитав достаточной сумму компенсации морального вреда в размере 5 000 руб.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции в части размера компенсации морального вреда, подлежащей взысканию с общества в пользу истца. Отклоняя доводы апелляционной жалобы К. о том, что при определении размера компенсации морального вреда судом первой инстанции не в полной мере учтены обстоятельства дела (возникшие у истца проблемы с трудоустройством на новое место работы, неуплата работодателем за него страховых взносов, ухудшение состояния его здоровья), суд апелляционной инстанции отметил, что при разрешении спора о компенсации морального вреда суд не связан той суммой компенсации, на которой настаивает истец, а исходит из требований разумности, справедливости и соразмерности компенсации последствиям нарушения.

Определением кассационного суда общей юрисдикции решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций в части определения размера компенсации морального вреда основанными на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделанными с существенным нарушением норм процессуального права в силу следующего.

К числу основных прав человека Конституцией Российской Федерации отнесено право на труд (статья 37 Конституции Российской Федерации).

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (части 3 и 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации).

Из положений Конституции Российской Федерации следует, что право на труд относится к числу фундаментальных неотчуждаемых прав человека, принадлежащих каждому от рождения. Реализация этого права предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: права на отдых, на справедливую оплату труда, на безопасные условия труда и др.

В целях защиты прав и законных интересов лиц, работающих по трудовому договору, в Трудовом кодексе Российской Федерации введено правовое регулирование трудовых отношений, возлагающее на работодателя дополнительную ответственность за нарушение трудовых прав работника.

В силу положений абзаца четырнадцатого части первой статьи 21 ТК РФ работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Порядок и условия возмещения морального вреда работнику определены статьей 237 ТК РФ, согласно которой моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В абзаце четвертом пункта 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Из изложенного следует, что работник имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав неправомерными действиями или бездействием работодателя. Определяя размер такой компенсации, суд не может действовать произвольно. При разрешении спора о компенсации морального вреда в связи

с нарушением работодателем трудовых прав работника суду необходимо в совокупности оценить степень вины работодателя, его конкретные незаконные действия, соотнести их с объемом и характером причиненных работнику нравственных или физических страданий и индивидуальными особенностями его личности, учесть заслуживающие внимание фактические обстоятельства дела, а также требования разумности и справедливости, соразмерности компенсации последствиям нарушения трудовых прав работника как основополагающие принципы, предполагающие установление судом баланса интересов сторон. При этом соответствующие мотивы о размере компенсации морального вреда должны быть приведены в судебном постановлении.

Между тем судебные постановления в части определения размера подлежащей взысканию с работодателя в пользу К. компенсации морального вреда не отвечают нормативным положениям, регулирующим вопросы компенсации морального вреда и определения ее размера, а также положениям Конституции Российской Федерации в системной взаимосвязи с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации (статьи 151, 1101) и разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации, поскольку судебные инстанции не привели мотивы и не обосновали, почему они пришли к выводу о том, что сумма 5 000 руб. является достаточной компенсацией К. причиненных ему ответчиком нравственных страданий.

В связи с этим судебные инстанции не учитывали значимость для К. нематериальных благ, нарушенных ответчиком, а именно его права на труд, которое относится к числу фундаментальных неотчуждаемых прав человека и с реализацией которого связана возможность осуществления работником ряда других социально-трудовых прав, в частности права на справедливую оплату труда, на отдых, на социальное обеспечение в случаях, установленных законом, и др. Суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания, что характер и глубина нравственных страданий и переживаний работника (К.) зависит от значимости для него прав, нарушенных работодателем, и от объема таких нарушений, степени вины работодателя.

Суды первой и апелляционной инстанций не дали оценки обстоятельствам, установленным в ходе судебного разбирательства и имеющим значение для решения вопроса о размере компенсации морального вреда, причиненного К. вследствие нарушения работодателем его трудовых прав, в частности, таким как: работодатель на протяжении всего периода работы К. с апреля 2010 года и до момента его увольнения 27 ноября 2018 г. трудовые отношения с ним не оформлял в соответствии с требованиями трудового законодательства; не исполнил предусмотренную частью первой статьи 127 ТК РФ обязанность по выплате К. при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные им в период работы в обществе ежегодные оплачиваемые отпуска; не производил за работника К. начисление и уплату обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации; продолжительное время нарушал трудовые права К.; длительно задерживал выплату К. денежных средств при увольнении, являющихся для К. основным источником жизнеобеспечения; бездействовал при рассмотрении справедливых требований К.; нахождение на обеспечении К. несовершеннолетнего ребенка; невыдача трудовой книжки, что создало К. проблемы при трудоустройстве на новую работу; во время рассмотрения данного спора в суде К. тяжело заболел (инфаркт миокарда) и находился на стационарном лечении.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила принятые по делу судебные постановления в части

взыскания с общества в пользу К. компенсации морального вреда в размере 5 000 руб. и направила дело в этой части на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 29 июня 2020 г. N 15-КГ20-2-К1)

20. Иски о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями могут быть предъявлены в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения обязанностей по договору.

Т. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество) о признании отношений трудовыми и взыскании заработной платы, подав иск в суд по месту исполнения трудовых обязанностей, ссылаясь на то, что заключенный между ним и обществом договор возмездного оказания услуг является трудовым и регулирует трудовые отношения.

Определением судьи суда первой инстанции исковое заявление Т. возвращено на основании пункта 2 части 1 статьи 135 ГПК РФ в связи с неподсудностью дела данному районному суду с разъяснением, что с исковым заявлением о признании отношений трудовыми и о взыскании заработной платы истец вправе обратиться в суд по правилам территориальной подсудности по месту нахождения ответчика (статья 28 ГПК РФ).

Возвращая исковое заявление Т., судья суда первой инстанции исходил из того, что заявленные Т. требования, хотя и основаны на трудовом законодательстве, но не связаны непосредственно с исполнением трудового договора, так как иск не вытекает из условий трудового договора работника и работодателя.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводом судьи суда первой инстанции о подсудности заявленного истцом спора, признав его основанным на неправильном толковании и применении норм материального и процессуального права в связи со следующим.

Статьей 28 ГПК РФ предусмотрено, что иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по адресу организации.

Статьей 29 ГПК РФ установлены правила альтернативной подсудности - подсудности по выбору истца.

В соответствии с частью 9 статьи 29 ГПК РФ иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Согласно абзацу третьему части первой статьи 19.1 ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (часть вторая статьи 381 ТК РФ).

Таким образом, споры с работодателем о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, относятся к трудовым спорам. К таким спорам применяются правила об альтернативной подсудности, в том числе установленные частью 9 статьи 29 ГПК РФ.

Учитывая, что судьей суда первой инстанции приведенные нормы права применены неправильно, суд апелляционной инстанции признал вывод судьи суда первой инстанции о том, что заявленные истцом требования не подлежат рассмотрению по правилам альтернативной подсудности, не основанным на законе.

Суд апелляционной инстанции, установив, что в договоре, заключенном между Т. и обществом, было указано место работы Т., относящееся к территориальной подсудности суда первой инстанции, пришел к выводу о том, что Т. на основании положений части 9 статьи 29 ГПК РФ имел право предъявить иск, вытекающий из названного договора, в районный суд по месту исполнения им обязанностей по этому договору.

На основании изложенного суд апелляционной инстанции правомерно отменил определение судьи суда первой инстанции и направил материал по исковому заявлению Т. в суд первой инстанции для решения вопроса о принятии искового заявления Т. к производству суда.

Выводы суда апелляционной инстанции соответствуют разъяснениям, содержащимся в пунктах 4 и 6 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15, согласно которым споры о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, относятся к трудовым спорам и к таким спорам применяется правило об альтернативной подсудности исков.

(По материалам судебной практики Верховного Суда Республики Татарстан)

21. Спор по иску об установлении факта трудовых отношений относится к категории трудовых споров, в связи с чем истец по данному иску освобождается от оплаты судебных расходов вне зависимости от результатов рассмотрения дела судом.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, П. отказано в удовлетворении исковых требований к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество) об установлении факта трудовых отношений.

Общество, ссылаясь на статью 98 ГПК РФ, обратилось в суд с заявлением о взыскании с П. судебных расходов, связанных с оплатой юридических услуг представителя, в размере 50 000 руб.

Определением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, заявление общества удовлетворено частично. Суд взыскал с П. в пользу общества в возмещение судебных расходов на оплату услуг представителя 7 000 руб.

Удовлетворяя заявление общества о взыскании с П. судебных расходов, суд первой инстанции исходил из того, что поскольку решение суда первой инстанции по делу по иску П. к обществу об установлении факта трудовых отношений состоялось в пользу общества,

то в соответствии с частью 1 статьи 98 и частью 1 статьи 100 ГПК РФ расходы по оплате услуг представителя, понесенные обществом, подлежат взысканию с П. с учетом требований разумности, справедливости, характера и объема оказанной обществу юридической помощи.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно указав, что статья 393 ТК РФ, предусматривающая освобождение работников от судебных расходов, не подлежит применению к спорным отношениям, так как решением суда факт наличия трудовых отношений между П. и обществом не установлен.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судов первой и апелляционной инстанций о возложении на П. обязанности по возмещению обществу расходов на оплату услуг представителя сделанным с существенным нарушением норм права в связи со следующим.

Судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела (часть 1 статьи 88 ГПК РФ).

Согласно абзацу пятому статьи 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся расходы на оплату услуг представителей.

По общему правилу, установленному частью 1 статьи 98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 статьи 96 указанного кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в этой статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Частью 1 статьи 100 ГПК РФ предусмотрено, что стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Вместе с тем в целях предоставления дополнительных гарантий гражданам при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, и обеспечения их права на судебную защиту при рассмотрении судом споров по таким требованиям в статье 393 ТК РФ установлено исключение из общего правила о распределении судебных расходов.

В соответствии с названной нормой при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В пункте 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что по смыслу подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового

договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Исходя из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению законодатель, предопределяя обязанность государства обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, учитывая не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя, в распоряжении которого находится основной массив доказательств по делу, предоставил дополнительную гарантию гражданам при обращении их в суд с иском о защите нарушенных или оспариваемых трудовых прав, освободив их от уплаты судебных расходов.

Таким образом, на истца, обратившегося в суд с требованием, вытекающим из трудовых отношений, в том числе с требованием об установлении факта трудовых отношений, не может быть возложена обязанность по оплате судебных расходов другой стороны (ответчика), в пользу которой состоялось решение суда, включая расходы на оплату услуг представителя.

Судебные инстанции вследствие неправильного толкования положений статьи 393 ТК РФ пришли к ошибочному выводу о том, что, поскольку решением суда факт трудовых отношений между сторонами не установлен, данная норма не подлежит применению при разрешении вопроса о распределении судебных расходов. Делая такой вывод, судебные инстанции не учли, что спор по иску П. к обществу об установлении факта трудовых отношений относится к категории трудовых споров, в связи с чем к этим отношениям с учетом предъявленных П. требований подлежат применению нормы Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе статья 393 ТК РФ об освобождении работников от судебных расходов вне зависимости от результатов рассмотрения дела.

При таких обстоятельствах оснований для возложения на истца П. обязанности по возмещению обществу понесенных расходов, связанных с оплатой услуг представителя при рассмотрении его иска об установлении факта трудовых отношений, у судебных инстанций не имелось.

Учитывая изложенное, Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации отменила определение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, разрешила вопрос по заявлению общества по существу, отказав обществу в удовлетворении заявления о взыскании с П. судебных расходов на оплату услуг представителя.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15 июля 2019 г. N 75-КГ19-3)

22. Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд с иском о защите трудовых прав может разрешаться судом только если об этом заявлено ответчиком.

Ш. 18 декабря 2018 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) об установлении факта трудовых отношений с 1 декабря 2013 г. по 31 декабря 2018 г., о взыскании задолженности по заработной плате.

В обоснование заявленных требований Ш. указывал, что с 1 декабря 2013 г. работал в обществе в должности директора по капитальному строительству, трудовые отношения с ним в установленном законом порядке оформлены не были, приказ о приеме на работу не издавался, трудовой договор в письменной форме с ним не заключался. Начиная с июня 2016 г. работодатель не выплачивал ему в полном объеме заработную плату.

Разрешая спор и отказывая Ш. в удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений, о взыскании задолженности по заработной плате, суд первой инстанции исходил из того, что факт наличия трудовых отношений между сторонами до июня 2016 г. нашел свое подтверждение, доказательств исполнения Ш. трудовой функции в обществе с июня 2016 г. не представлено. Вместе с тем принимая во внимание, что Ш. фактически узнал об увольнении (фактическом прекращении трудовых отношений) в июне 2016 г., однако в суд с иском обратился лишь 18 декабря 2018 г., то есть за пределами трехмесячного срока, установленного статьей 392 ТК РФ, в то время как ответчиком (обществом) заявлено о пропуске истцом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, суд первой инстанции пришел к выводу, что данное обстоятельство является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении иска.

Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения.

Кассационный суд общей юрисдикции признал не соответствующим закону вывод судебных инстанций об отсутствии оснований для установления факта трудовых отношений между Ш. и обществом по мотиву пропуска истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора ввиду следующего.

В соответствии с частью первой статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех 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.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. N 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству", в предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока исковой давности для защиты права и установленного федеральным законом срока обращения в суд.

В ходе судебного разбирательства ответчик вправе вновь заявить возражения относительно пропуска истцом без уважительных причин срока исковой давности для защиты права или срока обращения в суд. Суд в этом случае не может быть ограничен в исследовании соответствующих обстоятельств дела исходя из установленных законом (статья 2 ГПК РФ) целей и задач гражданского судопроизводства (абзац третий пункта 33 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. N 11 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству").

Частью 1 статьи 12 ГПК РФ закреплено, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд по трудовому спору может разрешаться судом только при условии, если об этом заявлено ответчиком, иное приводило бы к нарушению основополагающего принципа гражданского процесса - равенства всех перед законом и судом.

Рассматривая дело по кассационной жалобе Ш., в которой Ш. приводил доводы о том, что судебными инстанциями незаконно отказано в удовлетворении его исковых требований по мотиву пропуска срока, кассационный суд общей юрисдикции указал, что, как видно из протокола судебного заседания суда первой инстанции, в нарушение изложенных выше норм процессуального закона и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации суд первой инстанции самостоятельно, в отсутствие заявления ответчика, поставил на обсуждение участников процесса вопрос о пропуске истцом срока, предусмотренного статьей 392 ТК РФ, на обращение в суд с иском, после чего ответчиком было сделано заявление о применении судом последствий пропуска истцом названного срока по трудовому спору. На данное нарушение норм процессуального права истец Ш. ссылался в апелляционной жалобе на решение суда первой инстанции, однако эти доводы Ш. необоснованно оставлены судом апелляционной инстанции без надлежащей правовой оценки.

С учетом приведенного суд кассационной инстанции правомерно признал кассационную жалобу Ш. подлежащей удовлетворению, в связи с чем отменил апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направил дело на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

(По материалам судебной практики Второго кассационного суда общей юрисдикции)

ИЗМЕНЕНИЯ В КОДЕКСАХ

КоАП РФ

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 93-ФЗ
"О внесении изменений в статьи 3.5 и 11.17 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и статью 1 Федерального закона "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях"
Начало действия документа - 16.04.2022.

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 103-ФЗ
"О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях"
Начало действия документа - 27.04.2022.

- Федеральный закон от 04.03.2022 N 31-ФЗ (ред. от 16.04.2022)
"О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях"
Начало действия редакции - 16.04.2022.

- "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 16.04.2022)
Начало действия редакции - 16.04.2022.
Окончание действия редакции - 30.06.2022.

- "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 16.04.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 27.04.2022)
Начало действия редакции - 27.04.2022 (за исключением отдельных положений).
Окончание действия редакции - 30.06.2022.

Жилищный кодекс РФ

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 100-ФЗ
"О внесении изменения в статью 190 Жилищного кодекса Российской Федерации"
Начало действия документа - 01.03.2023.

Налоговый кодекс РФ

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 97-ФЗ
"О внесении изменения в статью 149 части второй Налогового кодекса Российской Федерации"
Начало действия документа - 01.07.2022.

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 96-ФЗ
"О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и

отдельные законодательные акты Российской Федерации"

Начало действия документа - 16.04.2022 (за исключением отдельных положений).

- Федеральный закон от 23.05.2016 N 144-ФЗ (ред. от 16.04.2022)

"О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации"

Начало действия редакции - 16.04.2022.

- "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 16.04.2022)

Начало действия редакции - 16.05.2022.

Окончание действия редакции - 30.06.2022.

Бюджетный кодекс РФ

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 102-ФЗ

"О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации"

Начало действия документа - 27.04.2022.

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 101-ФЗ

"О внесении изменений в статью 179.4 Бюджетного кодекса Российской Федерации"

Начало действия документа - 27.04.2022.

- "Бюджетный кодекс Российской Федерации" от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 16.04.2022)

Начало действия редакции - 27.04.2022.

Окончание действия редакции - 30.06.2022.

Гражданский процессуальный кодекс РФ

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 98-ФЗ

"О внесении изменения в статью 208 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации"

Начало действия документа - 27.04.2022.

- "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 16.04.2022)

Начало действия редакции - 27.04.2022.

Окончание действия редакции - 19.06.2022.

Гражданский кодекс РФ

- Федеральный закон от 16.04.2022 N 99-ФЗ

"О внесении изменений в статью 67.1 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации"

Начало действия документа - 01.01.2023.

1. Положение о дополнительном офисе адвокатского образования (обособленного подразделения).

Утверждено
Решением Совета ФПА РФ
от 11 апреля 2022 г. (протокол N 11)

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется организационная форма осуществления адвокатами профессиональной деятельности вне места нахождения адвокатского образования (обособленного подразделения) - дополнительный офис адвокатского образования (обособленного подразделения).

Правила об организации и деятельности дополнительных офисов устанавливаются в целях обеспечения права адвокатов осуществлять профессиональную деятельность как по месту нахождения адвокатских образований либо их обособленных подразделений, так и в иных, в том числе жилых помещениях, доступности оказываемой адвокатами юридической помощи, а также реализации гарантий адвокатской деятельности и защиты адвокатской тайны, установленных ч. 3 ст. 8 Федерального закона "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации", иными нормативными актами для помещений, используемых для осуществления адвокатской деятельности.

1.2. Адвокатские образования либо обособленные подразделения (при наличии оформленных в установленных законом порядке полномочий от адвокатского образования) вправе организовывать на территории субъекта РФ, в реестр которого они внесены, постоянно или временно действующие дополнительные офисы для организации профессиональной деятельности адвокатов, являющихся их членами (участниками, партнерами).

Сведения о дополнительных офисах подлежат внесению в Реестр адвокатских образований и их филиалов субъекта Российской Федерации по месту нахождения и включаются в состав сведений об адвокатском образовании (и/или его обособленном подразделении), их организовавшем, в порядке, установленном Положением о порядке ведения реестра адвокатских образований и их филиалов субъекта Российской Федерации.

Организация дополнительных офисов на территории субъектов РФ, в реестре адвокатов которых отсутствуют сведения об организовавшем адвокатском образовании (обособленном подразделении), не допускается.

1.3. Дополнительным офисом является помещение, используемое для осуществления адвокатской деятельности вне места нахождения адвокатского образования (обособленного подразделения).

Адвокатские палаты субъектов РФ вправе устанавливать дополнительные требования к помещениям, в которых организуются дополнительные офисы, а также к осуществлению в них адвокатской деятельности.

1.4. Дополнительный офис имеет наименование с обязательным указанием на принадлежность к организовавшему его адвокатскому образованию (обособленному подразделению).

1.5. Дополнительный офис не является обособленным подразделением адвокатского образования, не вправе иметь банковские счета, печать и штампы, в нем не реализуются функции адвокатского образования, выполнение которых могло бы быть основанием для определения дополнительного офиса в качестве обособленного подразделения.

Ордера на исполнение поручения не могут выдаваться от имени дополнительного офиса.

2. Порядок организации и деятельности дополнительного офиса

2.1. Решение об организации дополнительного офиса, его местонахождении и правилах его деятельности принимается адвокатским образованием в установленном им порядке. Адвокатское образование вправе уполномочить обособленное подразделение на организацию дополнительного офиса.

Дополнительный офис считается организованным с момента внесения сведений о нем в Реестр адвокатских образований и их филиалов субъекта Российской Федерации. С этого момента в дополнительном офисе может осуществляться адвокатская деятельность.

2.2. Адвокатское образование (обособленное подразделение) вправе назначить одного из адвокатов ответственным за деятельность дополнительного офиса (организатором).

Полномочия ответственного за деятельность дополнительного офиса (организатора) определяются организовавшим адвокатским образованием (обособленным подразделением).

2.3. При организации дополнительных офисов в помещениях, находящихся в собственности, а также во владении доверителя по основаниям, установленным законом или договором, необходимо обеспечить обособление помещений, используемых для осуществления адвокатской деятельности, от иных помещений доверителя, а также соблюдение положений п. 9 ст. 6 КПЭА, согласно которым адвокат должен вести делопроизводство отдельно от материалов и документов, принадлежащих доверителю, а материалы, входящие в состав адвокатского производства, по делу, а также переписка адвоката с доверителем должны быть ясным и недвусмысленным образом обозначены как принадлежащие адвокату или исходящие от него.

2.4. Деятельность дополнительного офиса прекращается решением организовавшего его адвокатского образования (обособленного подразделения).

Указанное решение является основанием для исключения сведений о дополнительном офисе из Реестра адвокатских образований и их филиалов субъекта Российской Федерации.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Советом Федеральной палаты адвокатов.

3.2. Действие настоящего Положения распространяется на организованные до его принятия дополнительные офисы и иные структуры, не имеющие статуса обособленного подразделения, в которых осуществляется адвокатская деятельность.

2. Разъяснение Комиссии по этике и стандартам Федеральной палаты адвокатов

Российской Федерации по вопросу о возможности совмещения статуса адвоката и статуса арбитражного управляющего.

Утверждено
решением Совета ФПА РФ
от 26 апреля 2022 г.

В Комиссию по этике и стандартам Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации поступил запрос Совета Адвокатской палаты Ленинградской области о возможности совмещения статуса адвоката и статуса арбитражного управляющего.

В порядке пункта 5 статьи 18.2 Кодекса профессиональной этики адвоката Комиссия по этике и стандартам Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации дает следующее разъяснение по вопросу о возможности совмещения статуса адвоката и статуса арбитражного управляющего.

Комиссия исходит из того, что адвокат вправе совмещать адвокатскую деятельность с некоторыми иными видами деятельности.

Адвокат вправе заниматься деятельностью по урегулированию споров, научной, преподавательской, экспертной и иной творческой деятельностью, а также инвестировать средства и распоряжаться своим имуществом, извлекать доход из других источников, если эта деятельность не предполагает использование статуса адвоката (пункт 3 статьи 9 Кодекса профессиональной этики адвоката).

При этом согласно пункту 4 статьи 9 Кодекса профессиональной этики адвоката выполнение профессиональных обязанностей по принятым поручениям должно иметь для адвоката приоритетное значение над иной деятельностью. Как ранее разъясняла Комиссия (Разъяснение от 16 февраля 2018 года по вопросам приоритета участия адвоката в судебных заседаниях и приоритета профессиональной деятельности над иной деятельностью), при участии адвоката в мероприятиях, не связанных с профессиональной деятельностью, адвокат всегда должен отдавать приоритет участию в качестве защитника, представителя в уголовном, административном, гражданском и арбитражном процессе.

Таким образом, Кодекс профессиональной этики адвоката устанавливает безусловный приоритет адвокатской деятельности над любой другой деятельностью: как профессиональной, так и не профессиональной.

Такой приоритет обусловлен тем, что, как неоднократно подчеркивал Конституционный Суд Российской Федерации (постановления от 23 декабря 1999 г. № 18-П, от 17 декабря 2015 г. № 33-П, от 18 июля 2019 г. № 29-П), адвокаты, будучи независимыми профессиональными советниками по правовым вопросам, осуществляют деятельность, имеющую публично-правовой характер, поскольку на них возложена публичная обязанность обеспечивать защиту прав и свобод человека и гражданина, гарантируя тем самым право каждого на получение квалифицированной юридической помощи, что вытекает из статей 45 и 48 Конституции Российской Федерации.

Осуществление адвокатами указанной публичной функции предполагает создание нормативно-правовых и организационных механизмов, обеспечивающих законность и независимость в деятельности адвокатов, в том числе, путем установления

вышеизложенного безусловного приоритета адвокатской деятельности над любой иной деятельностью.

В соответствии с пунктом 1 статьи 20 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» арбитражный управляющий вправе заниматься иными видами профессиональной деятельности и предпринимательской деятельностью при условии, что такая деятельность не влияет на надлежащее исполнение им обязанностей, установленных Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)».

Таким образом, законодательство о несостоятельности (банкротстве) прямо устанавливает, что иная профессиональная деятельность арбитражного управляющего (например, адвокатская) не должна влиять на надлежащее исполнение им обязанностей арбитражного управляющего. Следовательно, статус арбитражного управляющего, в силу прямого указания закона, исключает влияние адвокатской деятельности на исполнение обусловленных таким статусом обязанностей.

В связи с изложенным Комиссия приходит к следующим выводам.

Законодательство об адвокатской деятельности и адвокатуре, а также Кодекс профессиональной этики адвоката не содержат прямого запрета совмещать статус адвоката и статус арбитражного управляющего.

Вместе с тем на практике совмещение статуса адвоката и статуса арбитражного управляющего может приводить к возникновению конфликта указанных статусов друг с другом. Деятельность лица в случае возникновения конфликта имеющихся у него профессиональных статусов может привести к тому, что осуществление полномочий в соответствии с одним из статусов будет свидетельствовать о нарушении ограничений, установленных применительно ко второму статусу.

Содержащиеся в настоящем Разъяснении выводы не распространяются на адвокатов, чей статус приостановлен, поскольку указанные лица не могут осуществлять адвокатскую деятельность, в связи с чем к ним не применяется правило о безусловном приоритете такой деятельности над другой деятельностью.

Настоящее Разъяснение вступает в силу и становится обязательным для всех адвокатских палат и адвокатов после утверждения Советом Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации и опубликования на официальном сайте Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации в сети «Интернет».

После вступления в силу настоящее Разъяснение подлежит опубликованию в издании «Вестник Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации» и в издании «Адвокатская газета».

3. Разъяснение Комиссии по этике и стандартам Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации о порядке исчисления срока на принятие к рассмотрению жалобы на решение о прекращении статуса адвоката.

Утверждено
решением Совета ФПА РФ
от 26 апреля 2022 г.

В Комиссию по этике и стандартам (далее – Комиссия) Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации (далее – Федеральная палата адвокатов) поступил запрос президента Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации о том, с какого дня начинает течь предусмотренный пунктом 2.1 статьи 25 Кодекса профессиональной этики адвоката месячный срок в случае, когда жалоба на решение о прекращении статуса адвоката подана в Федеральную палату адвокатов без приложения указанного решения.

В порядке пункта 5 статьи 18.2 Кодекса профессиональной этики адвоката Комиссия по этике и стандартам Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации дает следующее разъяснение.

Пунктом 2 статьи 25 Кодекса профессиональной этики адвоката установлено, что решение совета адвокатской палаты субъекта Российской Федерации о прекращении статуса адвоката может быть обжаловано в суд или в Федеральную палату адвокатов лицом, статус адвоката которого прекращен, в месячный срок со дня, когда ему стало известно или оно должно было узнать о состоявшемся решении.

Комиссия в течение месяца со дня поступления жалобы в Федеральную палату адвокатов принимает жалобу к рассмотрению или мотивированно отказывает в принятии ее к рассмотрению (пункт 2.1 статьи 25 Кодекса профессиональной этики адвоката).

Одним из обстоятельств, которые Комиссия устанавливает в целях решения вопроса о принятии жалобы к рассмотрению, является соблюдение лицом, обратившимся с жалобой, месячного срока на ее подачу. Установление данного обстоятельства без текста обжалуемого решения представляется затруднительным, поскольку дата принятия обжалуемого решения является его неотъемлемым реквизитом.

Между тем на практике нередки случаи, когда жалоба на решение совета адвокатской палаты о прекращении статуса адвоката подается в Федеральную палату адвокатов без приложения обжалуемого решения или его копии. В каждом из таких случаев Комиссия лишена возможности разрешить вопрос о принятии жалобы к рассмотрению.

В связи с изложенным Комиссия исходит из того, что по смыслу пункта 2.1 статьи 25 Кодекса профессиональной этики адвоката днем поступления жалобы на решение совета адвокатской палаты о прекращении статуса адвоката в Федеральную палату адвокатов является день поступления жалобы с приложением обжалуемого решения или его копии. В случае поступления в Федеральную палату адвокатов жалобы без приложения указанного решения или его копии месячный срок, предусмотренный пунктом 2.1 статьи 25 Кодекса профессиональной этики адвоката, начинает течь со дня последующего поступления в Федеральную палату адвокатов обжалуемого решения или его копии.

Настоящее Разъяснение вступает в силу и становится обязательным для всех адвокатских палат и адвокатов после утверждения Советом Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации и опубликования на официальном сайте Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации в сети «Интернет».

После вступления в силу настоящее Разъяснение подлежит опубликованию в издании «Вестник Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации» и в издании «Адвокатская газета».

Вся информация получена с официального сайта Федеральной палаты адвокатов РФ.

«Адвокат получил предупреждение за неправомерное выполнение функций «защитника-дублёра» и неознакомление с материалами уголовного дела»

Совет Адвокатской палаты города Москвы в составе ..., рассмотрев в закрытом заседании с использованием видео-конференц-связи дисциплинарное производство, возбужденное по жалобе К. от 27 июля 2021 года (вх. № … от 30.07.2021) в отношении адвоката В. (регистрационный номер … в реестре адвокатов города Москвы),

установил:

Квалификационная комиссия 19 января 2022 года вынесла Заключение:

- о ненадлежащем, вопреки предписаниям пп. 1, 4 п. 1 ст. 7 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», п. 1 ст. 8, пп. 9 п. 1 ст. 9 Кодекса профессиональной этики адвоката, решения Совета Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации от 27 сентября 2013 г. «О "двойной защите"» и разъяснений № 11 Совета Адвокатской палаты города Москвы от 18 января 2016 года «Об участии в уголовном судопроизводстве защитников по назначению», исполнении адвокатом В. своих профессиональных обязанностей перед доверителем К., выразившемся в неправомерном выполнении функций «защитника-дублера», при наличии у К. защитника по соглашению – адвоката Г., в ходе рассмотрения Г. районным судом города Москвы 15 июля 2021 года ходатайства следователя о продлении доверителю срока содержания под стражей;

- о неисполнении, вопреки предписаниям пп. 1, 4 п. 1 ст. 7 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», ст. 8 и 12 Кодекса профессиональной этики адвоката, адвокатом В. своих профессиональных обязанностей перед доверителем К., выразившемся в неознакомлении 15 июля 2021 года с материалом, обосновывающим ходатайство органа следствия о продлении обвиняемому К. срока содержания под стражей, вследствие чего адвокатом в судебном заседании не была дана оценка содержащимся в материале доказательствам на предмет того, подтверждается ли ими обоснованность подозрения в причастности К. к совершенному преступлению и наличие достаточных оснований для избрания в отношении него меры пресечения в виде заключения под стражу (продления срока содержания под стражей), перечисленные в ст. 97 УПК РФ.

Представитель заявителя К., содержащегося под стражей, адвокат Г. в заседание Совета не явился, подал письменное заявление от 25.02.2022 (вх. № 2 … от 25.02.2022), в котором просил рассмотреть дисциплинарное производство в его отсутствие.

Адвокат В., извещённый надлежащим образом, в заседание Совета не явился, подал письменное «Пояснение» от 24.02.2022 (вх. № … от 24.02.2022), в котором просил рассмотреть дисциплинарное производство в его отсутствие, а также указал, что с Заключением Квалификационной комиссии он ознакомлен в полном объёме и поддерживает в полном объёме ранее поданные им пояснения по жалобе; просил учесть

общий стаж его адвокатской деятельности в 26 лет и то, что он к дисциплинарной ответственности не привлекался.

От председателя Правления Коллегии адвокатов «…» Во., где адвокат В. осуществляет свою деятельность, в Совет поступило ходатайство (вх. № … от 24.02.2022), в котором адвокату В. дана положительная профессиональная и личностная характеристика и высказана просьба коллектива Коллегии о применении к нему «минимальных мер дисциплинарного воздействия».

Совет, принимая во внимание вышеизложенные обстоятельства, с учётом требований п. 5 ст. 24 Кодекса профессиональной этики адвоката, устанавливающего, что неявка кого-либо из участников дисциплинарного производства не препятствует разбирательству и принятию решения, рассмотрел настоящее дисциплинарное производство в отсутствие неявившихся участников.

Совет, рассмотрев дисциплинарное производство, соглашается в полном объёме с Заключением Квалификационной комиссии и её выводами, поскольку они основаны на правильно и полно установленных обстоятельствах дела.

Так, в результате рассмотрения дисциплинарного производства установлены следующие фактические обстоятельства.

11 июня 2021 года следователем … по … СУ УВД по … ГУ МВД России по городу Москве в отношении К. и неустановленных лиц было возбуждено уголовное дело № … по признакам преступления, предусмотренного ч. 4 ст.159 УК РФ. 16 июня 2021 года в 16.00 час. К. был задержан в порядке, предусмотренном ст. 91-92 УПК РФ, по подозрению в совершении преступления, предусмотренного ч. 4 ст. 159 УК РФ. В этот же день К. допрошен в качестве подозреваемого, ему предъявлено обвинение в совершении преступления, предусмотренного ч. 4 ст. 159 УК РФ, и он допрошен в качестве обвиняемого. 18 июня 2021 года Г. районным судом города Москвы в отношении К. избрана мера пресечения в виде заключения под стражу сроком на один месяц 26 суток, а всего до 16 июля 2021 года. Из постановления Г. районного суда города Москвы от 18 июня 2021 года усматривается, что защиту К. в судебном заседании осуществляли адвокаты Г. и Б. Апелляционным постановлением Московского городского суда от 06 июля 2021 года постановление Г. районного суда города Москвы от 18 июня 2021 года изменено, из резолютивной части исключена ссылка суда на установленный срок содержания под стражей [судом сделан вывод об ошибочном указании срока содержания под стражей как 1 месяц 26 суток – 3 прим. Совета], в остальной части постановление суда оставлено без изменения, апелляционные жалобы защитников К. – без удовлетворения. Из апелляционного постановления Московского городского суда от 06 июля 2021 года усматривается, что защиту К. в судебном заседании осуществляли адвокаты Г. и Б.

15 июля 2021 года следователем Ш. в Автоматизированной информационной системе Адвокатской палаты города Москвы создана заявка № … об обеспечении обвиняемого К. защитником по назначению 15 июля 2021 года в 21.00 час., которая в 19.00 час. была принята адвокатом В. В тот же день - 15 июля 2021 года Г. районным судом города Москвы рассмотрено ходатайство следователя о продлении срока содержания К. под стражей. Судом постановлено продлить срок содержания под стражей обвиняемого К.

на 27 суток, а всего до месяца 26 суток, то есть по 11 августа 2021 года. Из постановления Г. районного суда города Москвы от 15 июля 2021 года усматривается, что защиту К. в судебном заседании осуществлял адвокат В. На постановление Г. районного суда города Москвы от 15 июля 2021 года адвокатом В., а также адвокатами Г. и Б. поданы апелляционные жалобы. Апелляционным постановлением Московского городского суда от 10 августа 2021 года по делу № … постановление Г. районного суда города Москвы от 15 июля 2021 года изменено, из постановления исключена ссылка суда на О. и его данные, в остальной части постановление суда оставлено без изменения, апелляционные жалобы защитников – без удовлетворения.

Рассматривая доводы жалобы К. о том, что 15 июля 2021 года адвокат В. не ознакомился с материалом, обосновывающем ходатайство органа следствия, вследствие чего не имел возможности осуществлять его защиту надлежащим образом, принял участие в судебном заседании Г. районного суда города Москвы при рассмотрении ходатайства органа следствия о продлении срока его содержания под стражей при наличии у него иных защитников по соглашению – адвокатов Г. и Б., не уведомленных надлежащим образом о предстоящем судебном заседании, Совет пришел к выводу о том, что указанные дисциплинарные обвинения нашли свое подтверждение в ходе рассмотрения настоящего дисциплинарного производства.

Положения о честном, разумном, добросовестном, квалифицированном, принципиальном и своевременном исполнении адвокатом своих обязанностей, активном отстаивании и защите прав, свобод и законных интересов доверителей всеми не запрещенными законодательством Российской Федерации средствами (пп. 1 п. 1 ст. 7 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации») применительно к участию в качестве защитника в уголовном судопроизводстве означают активную с момента вступления в дело реализацию адвокатом полномочий защитника, предусмотренных ст. 53 УПК РФ, в частности, на свидания с подозреваемым, обвиняемым, на ознакомление с протоколом задержания, постановлением о применении меры пресечения, протоколами следственных действий, произведенных с участием подозреваемого, обвиняемого, на ознакомление с иными документами, которые предъявлялись либо должны 4 были предъявляться подозреваемому, обвиняемому, на заявление ходатайств, на принесение жалоб на действия (бездействие) и решения дознавателя, следователя.

Применительно к случаям реализации полномочий защитника при осуществлении защиты по уголовному делу по назначению Совет и Квалификационная комиссия уже описывали первоочередные действия, которые необходимо произвести адвокату, получившему назначение в порядке ст. 51 УПК РФ. В одном из заключений разъяснялось, что адвокат, назначаемый судом, следователем или дознавателем для оказания квалифицированной юридической помощи обвиняемому (подозреваемому) в уголовном судопроизводстве, обязан уважать право последнего на свободный выбор адвоката (защитника). Если в материалах уголовного дела имеются сведения о том, что подозреваемый (обвиняемый) обеспечен адвокатом (защитником), приглашенным им или с его согласия третьими лицами, то назначенный адвокат обязан выяснить, надлежащим ли

образом уведомлен приглашенный адвокат (защитник) о дне, времени и месте производства процессуального действия. С целью получения указанной информации назначенный адвокат (защитник) обязан обратиться к лицам, ведущим производство по уголовному делу. В зависимости от характера полученной информации адвокат (защитник) должен принять решение, продолжать участвовать в процессуальном действии или заявить ходатайство об его отложении (Вестник Адвокатской палаты г. Москвы. 2011. Выпуск № 4,5,6 (90,91,92). С. 43-44).

Согласно п. 7 Стандарта осуществления адвокатом защиты в уголовном судопроизводстве (Принят VIII Всероссийским съездом адвокатов 20 апреля 2017 года, опубликован на официальном сайте Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации , а также в издании «Вестник Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации. 2017. № 2 (57)», стр. 140-142), адвокат обязан уведомить о своем участии в деле иных адвокатов подзащитного при их наличии.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 51 УПК РФ, участие защитника в уголовном судопроизводстве обязательно, если подозреваемый, обвиняемый не отказался от защитника в порядке, установленном ст. 52 УПК РФ. При этом в соответствии с ч. 2 ст. 52 УПК РФ, отказ от защитника не обязателен для дознавателя, следователя и суда. В соответствии с ч. 2 ст. 50 УПК РФ, «по просьбе подозреваемого, обвиняемого участие защитника обеспечивается дознавателем, следователем или судом».

Частью 3 ст. 50 УПК РФ установлено, что в случае неявки приглашенного защитника в течение 5 суток со дня заявления ходатайства о приглашении защитника дознаватель, следователь или суд вправе предложить подозреваемому, обвиняемому пригласить другого защитника, а в случае его отказа принять меры по назначению защитника в порядке, определенном советом Федеральной палаты адвокатов. Если участвующий в уголовном деле защитник в течение 5 суток не может принять участие в производстве конкретного процессуального действия, а подозреваемый, обвиняемый не 5 приглашает другого защитника и не ходатайствует о его назначении, то дознаватель, следователь вправе произвести данное процессуальное действие без участия защитника, за исключением случаев, предусмотренных п. 2 - 7 ч. 1ст. 51 УПК РФ.

При этом согласно ч. 4 ст. 50 УПК РФ, «если в течение 24 часов с момента задержания подозреваемого или заключения подозреваемого, обвиняемого под стражу явка защитника, приглашенного им, невозможна, то дознаватель или следователь принимает меры по назначению защитника в порядке, определенном советом Федеральной палаты адвокатов. При отказе подозреваемого, обвиняемого от назначенного защитника следственные действия с участием подозреваемого, обвиняемого могут быть произведены без участия защитника, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 2 – 7 части первой статьи 51 настоящего Кодекса».

Правовой смысл обязанностей адвоката честно, разумно, добросовестно, квалифицированно, принципиально исполнять свои обязанности, защищать права, свободы и интересы доверителей (п.п. 1 п. 1 ст. 7 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», п. 1 ст. 8 Кодекса профессиональной этики адвоката), следить за соблюдением закона в отношении доверителя и в случае

нарушений прав последнего ходатайствовать об их устранении (ч. 1 ст. 12 Кодекса профессиональной этики адвоката), применительно к осуществлению защиты по назначению следователя в порядке ч. 3 и 4 ст. 50, ст. 51 УПК РФ, раскрыт в решениях органов Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации и Адвокатской палаты города Москвы, исполнение которых является обязанностью адвоката (п. 6 ст. 15 Кодекса профессиональной этики адвоката).

Совет Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации 27 сентября 2013 года утвердил Решение «О "двойной защите"» (с изменениями и дополнениями, внесенными решением Совета ФПА РФ от 28 ноября 2019 г.), в п. 1 которого указал на недопустимость участия в уголовном судопроизводстве адвокатов, назначенных следственными органами и судами защитниками, в качестве дублёров, то есть, при наличии в деле адвокатов, осуществляющих защиту тех же лиц на основании заключенных ими соглашений. Этим же Решением (абз. 1 п. 2.1) Совет Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации рекомендовал «Предусмотреть в решениях советов (адвокатских палат) положение о том, что адвокат не вправе по назначению органов дознания, органов предварительного следствия или суда принимать участие в защите лиц против их воли, если интересы этих лиц в уголовном судопроизводстве осуществляют адвокаты на основании заключенных соглашений. Участие в деле наряду с защитником по соглашению защитника по назначению допустимо лишь в том случае, если отклонение отказа от него следователь или суд мотивируют именно злоупотреблением со стороны обвиняемого либо приглашенного защитника своими правомочиями и выносят о таком злоупотреблении обоснованное постановление (определение)…».

Одновременно абз. 4 п. 2.1 указанного Решения установлено, что «когда участвующий в уголовном деле защитник по соглашению или по назначению в течение 5 суток, если иное не предусмотрено законом, не может принять участие в уголовном процессе, адвокат, назначенный защитником в соответствии со ст. 50 УПК РФ, обязан принять на себя защиту подсудимого» (Вестник Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации. 2013. Выпуск № 4 (42), Вестник Адвокатской палаты г. Москвы. 2013. Выпуск № 11-12 (121-122). С. 49-51; Вестник Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации. 2020. Выпуск № 1 (69). С. 83).

В п. 2, 3 Разъяснений № 11 Совета Адвокатской палаты города Москвы по вопросам профессиональной этики адвоката «Об участии в уголовном судопроизводстве защитников по назначению» (утверждены Советом 18 января 2016 года) отмечается, что Совет считает недопустимым осуществление адвокатами защиты по назначению наряду с адвокатами, осуществляющими защиту тех же лиц на основании соглашения, за исключением случая, указанного в п. 3 настоящих Разъяснений. Во всех прочих случаях защитник по назначению не вправе принимать участие (в том числе, продолжать ранее начатое им участие) в дознании, предварительном следствии либо в рассмотрении дела судом при наличии у подозреваемого, обвиняемого защитника по соглашению, от которого он не отказался и который не отведён от участия в деле в порядке и на основаниях, предусмотренных законом. Адвокат, назначенный защитником и установивший факт наличия у того же лица защитника по соглашению, обязан незамедлительно предпринять все предусмотренные

законом и вышеуказанными разъяснениями Совета Адвокатской палаты города Москвы действия, направленные на прекращение своего участия в деле, включая (но не ограничиваясь этим) поддержку заявления подозреваемого, обвиняемого об отказе от него, собственное аналогичное заявление и проявление настойчивости с целью надлежащего рассмотрения и разрешения этих заявлений дознавателем, следователем или судом, а при их отказе или уклонении от принятия такого решения адвокат должен покинуть место процессуальных действий, сделав соответствующие заявления. Совет Адвокатской палаты города Москвы подчёркивает, что такие действия защитника по назначению не могут расцениваться как отказ от защиты и являются не только правомерными, но и обязательными. Это требование распространяется и на случаи, когда в дело, в котором уже участвует защитник по назначению, впоследствии вступает защитник того же лица по соглашению.

Защитнику по назначению, отказ от которого, заявленный в установленном законом порядке, не принят дознавателем, следователем или судом с вынесением соответствующего процессуального решения, при определении своей дальнейшей позиции следует исходить из следующего. В соответствии с ч. 2 ст. 52 УПК РФ, отказ от защитника не обязателен для дознавателя, следователя и суда. Вместе с тем, само по себе наличие у указанных субъектов уголовного судопроизводства права не принять отказ от 7 защитника не означает, что они могут пользоваться этим правом произвольно либо в целях, не соответствующих конституционным требованиям и назначению уголовного судопроизводства (ст. 6 УПК РФ). В соответствии с требованиями ст.ст. 11, 16, 243 УПК РФ, именно на орган или должностное лицо, осуществляющие от имени государства производство по уголовному делу, возложена обязанность обеспечить всем участникам судопроизводства реализацию их прав и законных интересов. Пленум Верховного Суда РФ в п. 18 Постановления от 30 июня 2015 г. № 29 «О практике применения судами законодательства, обеспечивающего право на защиту в уголовном судопроизводстве» указал, что «Суд может не признать право обвиняемого на защиту нарушенным в тех случаях, когда отказ в удовлетворении ходатайства либо иное ограничение в реализации отдельных правомочий обвиняемого или его защитника обусловлены явно недобросовестным использованием ими этих правомочий в ущерб интересам других участников процесса, поскольку в силу требований части 3 статьи 17 Конституции Российской Федерации осуществление прав и свобод человека не должно нарушать права и свободы других лиц». Указанное разъяснение Пленума Верховного Суда РФ о недопустимости злоупотреблений правом на защиту, однако, ни в коей мере не означает, что другие участники судопроизводства, и в особенности те из них, которые осуществляют властные полномочия, могут злоупотреблять ими, тем более – путем ущемления конституционного права на защиту. При этом, в соответствии с требованиями ч. 4 ст. 7 УПК РФ, определения суда, постановления судьи, прокурора, следователя, дознавателя должны быть законными, обоснованными и мотивированными.

Основываясь на этих требованиях закона и правовых позициях высших судов РФ, Европейского Суда по правам человека в их системном истолковании, Совет Адвокатской палаты города Москвы считает, что отказ от защитника по назначению при наличии у того

же лица защитника по соглашению может быть не принят дознавателем, следователем или судом лишь в том случае, когда процессуальное поведение защитника по соглашению, либо поведение подозреваемого, обвиняемого при реализации права на свободный выбор защитника, будучи явно недобросовестным, ущемляет конституционные права других участников судопроизводства. Иными словами, непринятие отказа от защитника по назначению при наличии защитника по соглашению может являться законным и обоснованным лишь в том случае, когда действия или бездействие подозреваемого, обвиняемого при реализации права на свободный выбор защитника и/или действие или бездействие защитника по соглашению противоречат требованиям закона либо представляют собой злоупотребление правом на защиту, и такое нарушение или злоупотребление дезорганизует ход дознания, предварительного следствия либо судебного заседания, то есть, направлено на срыв судебного процесса либо досудебного производства по делу. Следовательно, продолжение участия в деле защитника по назначению при наличии у того же лица защитника по соглашению не может рассматриваться как недопустимое дублирование функций защиты, нарушающее 8 конституционное право подозреваемого, обвиняемого на свободный выбор защитника, только при условии, что процессуальное решение дознавателя, следователя или суда, которым отклонен заявленный отказ от защитника по назначению, не только вынесено в соответствии с требованиями закона, но и содержит указание именно на такое поведение подозреваемого, обвиняемого и/или защитника (защитников) по соглашению, с приведением конкретных фактических обстоятельств, подтверждающих обоснованность этого вывода. Процессуальное решение органа или лица, осуществляющего производство по уголовному делу, которым отклонён заявленный отказ от защитника по назначению, не содержащее такого обоснования, а принятое лишь со ссылкой на наличие дискреционного полномочия, предусмотренного ч. 2 ст. 52 УПК РФ, не может, как явно не соответствующее требованиям ч. 4 ст. 7 УПК РФ, являться законным и достаточным основанием продолжения участия в деле защитника по назначению, дублирующего защитника по соглашению, и вынуждает защитника по назначению устраниться от участия в деле в соответствии с п. 2 настоящих Разъяснений.

Настоящее Разъяснение подлежит безусловному исполнению адвокатами в соответствии с требованиями ч. 6 ст. 15 Кодекса профессиональной этики адвоката. Их несоблюдение или ненадлежащее соблюдение влечёт применение к адвокату мер дисциплинарной ответственности, вплоть до прекращения статуса адвоката, за нарушение требований пп. 1 п. 1 ст. 7 ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ», п. 1 ст. 8, п.п. 1 и 2 ч. 1 ст. 9 и ч. 1 ст. 12 Кодекса профессиональной этики адвоката. При этом Совет Адвокатской палаты города Москвы обращает внимание, что, в соответствии с ч. 3 ст. 18 указанного Кодекса, адвокат, действовавший в соответствии с разъяснениями Совета относительно применения положений Кодекса, не может быть привлечён к дисциплинарной ответственности (Вестник Адвокатской палаты г. Москвы. 2015. № 4 (130). С. 17-21; 2016. № 3 (133). С. 85-90).

Конституционный Суд РФ в Постановлении от 17 июля 2019 года № 28- П по делу о проверке конституционности статей 50 и 52 Уголовно-процессуального кодекса

Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Ю.Ю. Кавалерова также указал, что:

«Если назначенный защитник не устраивает подозреваемого, обвиняемого ввиду его низкой квалификации, занятой им в деле позиции или по другой причине, подозреваемый, обвиняемый вправе отказаться от его помощи, что, однако, не должно отрицательно сказываться на процессуальном положении привлекаемого к уголовной ответственности лица. В этом случае дознаватель, следователь, суд обязаны выяснить у подозреваемого, обвиняемого, чем вызван отказ от назначенного защитника, разъяснить сущность и юридические последствия такого отказа и при уважительности его причин предложить заменить защитника. Обоснованность отказа от конкретного защитника должна оцениваться в том числе исходя из указанных в статье 72 УПК Российской Федерации обстоятельств, исключающих его участие в деле, а также с учетом норм статей 6 и 7 Федерального закона «Об 9 адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», закрепляющих полномочия и обязанности адвоката.

Вместе с тем часть вторая статьи 52 УПК Российской Федерации, находясь в нормативном единстве с частью первой той же статьи и статьей 51 данного Кодекса и не наделяя отказ от защитника свойством обязательности для дознавателя, следователя и суда, предполагает, что при разрешении соответствующего заявления в каждом случае следует установить, является ли волеизъявление лица свободным и добровольным и нет ли причин для признания такого отказа вынужденным и причиняющим вред его законным интересам. Тем самым названные нормы, будучи публично-правовыми гарантиями защиты личности от незаконного и необоснованного обвинения, осуждения, ограничения ее прав и свобод, направленными на защиту прав подозреваемого, обвиняемого, не предполагают возможности навязывать лицу конкретного защитника, от которого оно отказалось, исключают принуждение лица к реализации его субъективного права вопреки его воле. Осуществление права пользоваться помощью защитника на любой стадии процесса не может быть поставлено в зависимость от произвольного усмотрения должностного лица или органа, в производстве которого находится уголовное дело, т.е. от решения, не основанного на перечисленных в уголовно-процессуальном законе обстоятельствах, предусматривающих обязательное участие защитника в уголовном судопроизводстве, в том числе по назначению.

Обеспечивая право подозреваемого, обвиняемого защищать свои права с помощью назначенного или выбранного им самим защитника, Уголовнопроцессуальный кодекс Российской Федерации вместе с тем прямо не регламентирует ситуацию, связанную с участием в деле защитника по назначению, от которого подозреваемый, обвиняемый отказывается при одновременном участии в деле защитника по соглашению. Такой отказ не может рассматриваться как отказ от защитника вообще, так как право подозреваемого, обвиняемого на получение квалифицированной юридической помощи предполагается обеспеченным, а потому положение части второй статьи 52 УПК Российской Федерации о необязательности отказа от защитника для дознавателя, следователя и суда в данном случае не может применяться со ссылкой на защиту прав подозреваемого, обвиняемого. Тем не менее это не исключает возможности оставить без удовлетворения заявление лица об отказе от защитника по назначению при злоупотреблении правом на защиту со стороны

этого лица, а также приглашенного защитника. Критерии наличия такого злоупотребления выработаны судебной практикой.

Так, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в пункте 18 Постановления от 30 июня 2015 года № 29 «О практике применения судами законодательства, обеспечивающего право на защиту в уголовном судопроизводстве» указал, что суд может не признать право обвиняемого на защиту нарушенным в тех случаях, когда отказ в удовлетворении ходатайства либо иное ограничение в реализации отдельных правомочий обвиняемого или его защитника обусловлены явно недобросовестным использованием ими этих правомочий в ущерб интересам других участников процесса, поскольку в силу 10 статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации осуществление прав и свобод не должно нарушать права и свободы других лиц.

Правоприменительная практика также свидетельствует, что непринятие отказа подозреваемого, обвиняемого от назначенного ему защитника может быть продиктовано необходимостью обеспечить разумные сроки производства по делу, угроза нарушения которых вызвана злоупотреблением правом на защиту, когда процессуальное поведение подозреваемого, обвиняемого или приглашенного защитника, будучи недобросовестным, ущемляет конституционные права иных участников судопроизводства. По мнению Судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда Российской Федерации, непринятие судом отказа подсудимого от назначенных защитников и одновременное участие по делу приглашенных и назначенных защитников могут быть - с учетом конкретных обстоятельств, характеризующих поведение обвиняемого и защитников, - признаны не противоречащими закону и не нарушающими право на защиту. Соответствующими обстоятельствами могут признаваться, в частности, сделанные неоднократно и без каких-либо оснований заявления о замене защитника, его неявка под разными предлогами в судебное заседание, т.е. действия, явно направленные на воспрепятствование нормальному ходу судебного разбирательства и указывающие на злоупотребление правом (определение от 25 июля 2012 года № 5-Д12-65).

Подобная практика согласуется с интересами правосудия и направлена на реализацию предписаний статей 17 (часть 3), 46 (часть 1) и 48 Конституции Российской Федерации в ситуации, когда подозреваемый, обвиняемый, его защитник по соглашению злоупотребляет правом на защиту и такое злоупотребление дезорганизует ход досудебного либо судебного процесса, направлено на срыв производства по делу. Вместе с тем решение об отклонении отказа от защитника по назначению при участии в уголовном деле защитника по соглашению по мотивам злоупотребления правом на защиту должно быть обоснованным и мотивированным и само по себе не должно исключать возможности приглашенного защитника выполнить взятое на себя поручение».

Наконец, в п. 4 Рекомендаций Совета Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации «Об обеспечении непрерывности защиты по назначению» (утверждены Решением Совета ФПА РФ от 28 ноября 2019 года) указано, что:

«Адвокат, принявший поручение по осуществлению защиты по назначению, обязан явиться к инициатору заявки, представить ордер и предъявить удостоверение, после чего выяснить, имеется ли у обвиняемого (подозреваемого, подсудимого) защитник по

назначению или соглашению.

Если у обвиняемого имеется защитник по соглашению, то адвокат обязан удостовериться в его надлежащем уведомлении в установленный законом срок и потребовать копию процессуального решения, в котором надлежащим образом мотивировано назначение адвоката в порядке статей 50, 51 УПК РФ при наличии защитника по соглашению.

Недопустимо осуществление адвокатами защиты по назначению наряду с адвокатами, осуществляющими защиту тех же лиц на основании соглашения, за исключением случая, указанного в п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 30 июня 2015 г. № 29 «О практике применения судами законодательства, обеспечивающего право на защиту в уголовном судопроизводстве». Согласно этому разъяснению отказ от защитника по назначению при наличии у того же лица защитника по соглашению может быть не принят дознавателем, следователем или судом лишь тогда, когда процессуальное поведение защитника по соглашению, либо поведение подозреваемого, обвиняемого при реализации права на свободный выбор защитника, будучи явно недобросовестным, ущемляет конституционные права других участников судопроизводства. Следовательно, назначение или продолжение участия в деле защитника по назначению при наличии у того же лица защитника по соглашению не может рассматриваться как недопустимое дублирование функций защиты, нарушающее конституционное право подозреваемого, обвиняемого на свободный выбор защитника, только при условии, что процессуальное решение дознавателя, следователя или суда, которым отклонен заявленный отказ от защитника по назначению, не только вынесено в соответствии с требованиями закона, но и содержит указание именно на такое недобросовестное поведение подозреваемого, обвиняемого и/или защитника (защитников) по соглашению, с приведением конкретных фактических обстоятельств, подтверждающих обоснованность этого вывода.

Во всех прочих случаях защитник по назначению не вправе принимать участие (в том числе, продолжать ранее начатое им участие) в дознании, предварительном следствии либо в рассмотрении дела судом при наличии у подозреваемого, обвиняемого защитника по соглашению, от которого он не отказался и который не отведен от участия в деле в порядке и на основаниях, предусмотренных законом» (Вестник Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации. 2020. Выпуск № 1 (69). С. 79-81).

Материалами дисциплинарного производства установлено, что расписка об ознакомлении адвоката В. с материалом, обосновывающем ходатайство органа следствия о продлении К. срока содержания под стражей, в судебном деле отсутствует. В своих письменных объяснениях адвокат В. факт неознакомления с материалом не отрицает и сообщает, что перед входом в зал судебного заседания он только пообщался со следователем и выяснил у того, имеются ли у обвиняемого К. защитники по соглашению.

Учитывая изложенное, Совет признаёт установленным, что с материалом, представленным в суд совместно с ходатайством следователя, адвокат В. не знакомился.

Из протокола судебного заседания Г. районного суда города Москвы от 15 июля 2021 года усматривается, что после продолжения судебного заседания 15 июля 2021 года в 19.40 час. и объявления председательствующим состава суда обвиняемый К. сделал

следующее заявление: «Ваша честь! Моих 12 адвокатов вовремя не уведомили. От одного адвоката я уже отказался. От этого адвоката я тоже отказываюсь».

Адвокат В. поддержал заявленный обвиняемым К. отказ от него, заявив: «Ваша честь! Я полностью поддерживаю позицию К. в связи с тем, что у К. имеется адвокат по соглашению. Прошу суд освободить меня от защиты К.».

После чего суд постановил: «Оставить защитника В. для защиты К. поскольку он вызван по ст. 51 УПК РФ и предоставил ордер».

Материалами дисциплинарного производства установлено, что в материале, обосновывающем ходатайство следователя, на листе 22 имелся ордер адвоката Г. Ордеров иных защитников К. по соглашению, в том числе адвоката Б., в материал не содержалось. Заявителем также не представлено в материалы дисциплинарного производства доказательств того обстоятельства, что адвокат Б. вступил в уголовное дело в качестве его защитника на стадии предварительного расследования либо принял поручение на участие в обособленной судебной процедуре по рассмотрению Г. районным судом города Москвы ходатайства органа следствия о продлении срока содержания К. под стражей, истекающего 15 июля 2021 года.

Таким образом, довод заявителя о том, что по состоянию на 15 июля 2021 года его защиту осуществляли два защитника по соглашению – адвокаты Г. и Б., подтверждается лишь в части участия в уголовном деле защитника – адвоката Г. Однако, само по себе участие в уголовном деле защитника К. по соглашению и невынесение судом постановления, которым заявленный обвиняемым отказ от защитника по назначению был бы удовлетворен со ссылкой на недобросовестное поведение обвиняемого и/или его защитника по соглашению, с приведением конкретных фактических обстоятельств, подтверждающих обоснованность этого вывода, не давало адвокату В. правовых оснований продолжать участие в судебном заседании.

При этом оснований для замены адвоката Г. в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 50 УПК РФ, в данном случае также не имелось, так как о предстоящем судебном заседании он был извещен следователем сообщением в мессенджере WhatsApp лишь за несколько часов до его начала. При этом доказательств направления адвокату Г. уведомлений от 08 июля 2021 года (исх. № …); от 09 июля 2021 года (исх. № …); от 12 июля 2021 года (исх. № …) и от 14 июля 2021 года (исх. № …) в материале не имелось, а информация о регистрации Г. районным судом города Москвы материала по рассмотрению ходатайства следователя о продлении К. срока содержания под стражей на официальном сайте судов общей юрисдикции города Москвы () отсутствовала.

Таким образом, какие-либо основания для вывода о недобросовестном поведении защитника по соглашению адвоката Г. заведомо отсутствовали, и это было бы очевидно адвокату В., если бы он до начала судебного заседания исполнил свою обязанность по ознакомлению с материалами дела и конфиденциальному общению с К. Таким образом, в сложившейся ситуации адвокату В. следовало заблаговременно, до начала судебного заседания ознакомиться с материалом, 13 обосновывающим ходатайство следователя о продлении срока содержания К. под стражей, в том числе и для того, чтобы установить, имеются ли у обвиняемого защитники по соглашению и извещены ли они надлежащим

образом о предстоящем судебном заседании. А после заявления обвиняемым К. отказа от адвоката В. поддержать его, добиться вынесения судом мотивированного постановления, разрешающего заявление К., и покинуть судебное заседание, пояснив суду о невозможности осуществлять защиту обвиняемого в качестве адвоката-дублера.

При таких обстоятельствах Совет приходит к выводу о том, что адвокат В. исполнил 15 июля 2021 года функцию «адвоката-дублера» в отсутствие соответствующего постановления суда, содержащего выводы о наличии со стороны обвиняемого К. и его защитника по соглашению – адвоката Г. злоупотребления правом на защиту с приведением конкретных фактических обстоятельств, подтверждающих обоснованность этого вывода.

В процессе рассмотрения настоящего дисциплинарного производства также установлено, что в ходе судебного заседания адвокат В. задал обвиняемому К. следующие вопросы: «Вы зарегистрированы в М. области?; С кем проживаете?; Дети есть?; Вы будете скрываться от следствия в случае избрания иной меры пресечения? При избрании домашнего ареста у вас есть, кто сможет вас содержать?». После этого, излагая свою позицию по ходатайству следователя, адвокат В. не привел анализ содержащихся в материале доказательств на предмет того, подтверждаются ли ими обоснованность подозрения в причастности К. к совершенному преступлению и наличие достаточных оснований для избрания в отношении него меры пресечения в виде заключения под стражу (продления срока содержания под стражей), ограничившись лишь следующим формальным высказыванием: «Ваша честь! Я поддерживаю позицию своего подзащитного. Считаю, что дело очень запутанное, фактически его виновность не доказана следствием. Он преждевременно заключен под стражу. Кроме того, он является гражданином РФ, имеет постоянную регистрацию, семью, скрываться не намерен. Прошу суд изменить меру пресечения на подписку о невыезде или домашний арест». Содержание этого выступления адвоката В. также свидетельствует о незнании им фактических обстоятельств дела.

При таких обстоятельствах Совет приходит к выводу о том, что адвокат В. не выполнил своих элементарных профессиональных обязанностей по ознакомлению с материалом, обосновывающим ходатайство следователя, вследствие чего, осуществляя защиту К. в судебном заседании и высказывая свою позицию по заявленному ходатайству, ненадлежащим образом, лишь формально исполнил свои профессиональные обязанности перед доверителем.

Определяя в соответствии с требованиями п. 4 ст. 18 Кодекса профессиональной этики адвоката меру дисциплинарной ответственности адвоката В. за допущенные нарушения, Совет учитывает их умышленный и грубый характер, свидетельствующий об игнорировании адвокатом В. основополагающих требований законодательства об адвокатской деятельности и адвокатуре, Кодекса профессиональной этики адвоката и 14 решений органов адвокатского самоуправления, принятых в пределах их компетенции. В то же время Совет учитывает, что адвокат В., имея длительный стаж адвокатской деятельности, ранее к дисциплинарной ответственности не привлекался, характеризуется исключительно положительно.

При указанных обстоятельствах Совет полагает возможным предоставить адвокату В. возможность пересмотреть и скорректировать своё профессиональное поведение,

оставаясь в составе адвокатского сообщества, и считает возможным применить к нему меру дисциплинарной ответственности в виде предупреждения как в наибольшей степени отвечающую требованию справедливости дисциплинарного разбирательства, предусмотренному п. 3 ст. 19 Кодекса профессиональной этики адвоката.

На основании изложенного, руководствуясь пп. 9 п. 3 ст. 31 Федерального Закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», пп. 2 п. 6 ст. 18, пп. 1 п. 1 ст. 25 Кодекса профессиональной этики адвоката, Совет Адвокатской палаты города Москвы

р е ш и л:

Применить к адвокату В. (регистрационный номер … в реестре адвокатов города Москвы) меру дисциплинарной ответственности в виде предупреждения за:

- ненадлежащее, вопреки предписаниям пп. 1, 4 п. 1 ст. 7 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», п. 1 ст. 8, пп. 9 п. 1 ст. 9 Кодекса профессиональной этики адвоката, Решения Совета Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации от 27 сентября 2013 г. «О "двойной защите"» и Разъяснений № 11 Совета Адвокатской палаты города Москвы от 18 января 2016 года «Об участии в уголовном судопроизводстве защитников по назначению», исполнение профессиональных обязанностей перед доверителем К., выразившееся в неправомерном выполнении функций «защитника-дублера» при наличии у К. защитника по соглашению – адвоката Г. в ходе рассмотрения Г. районным судом города Москвы 15 июля 2021 года ходатайства следователя о продлении доверителю срока содержания под стражей;

- неисполнение, вопреки предписаниям пп. 1, 4 п. 1 ст. 7 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», ст.ст. 8 и 12 Кодекса профессиональной этики адвоката профессиональных обязанностей перед доверителем К., выразившееся в неознакомлении 15 июля 2021 года с материалом, обосновывающим ходатайство следователя о продлении обвиняемому К. срока содержания под стражей, вследствие чего адвокатом В. в судебном заседании не была дана оценка содержащимся в материале доказательствам на предмет того, подтверждаются ли ими обоснованность подозрения в причастности К. к совершенному преступлению и наличие достаточных оснований для избрания в отношении него меры 15 пресечения в виде заключения под стражу (продления срока содержания под стражей), предусмотренных ст. 97 УПК РФ.

Президент Адвокатской палаты города Москвы И.А. Поляков

Информация от 22.03.2022
Получена с официального сайта Адвокатской палаты г. Москвы

КОТЕЛЬНИЧСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 11 февраля 2022 г. по делу N 1-2/2022(1-122/2021)

УИД: 43RS0018-01-2021-000921-43

Котельничский районный суд Кировской области в составе:

председательствующего судьи Бакуновского П.В.,

при секретаре судебного заседания Т.,

с участием:

государственного обвинителя - заместителя Котельничского межрайонного прокурора Корякина А.Н.,

подсудимого ЛСП,

защитника - **адвоката Ветошкина В.Н.**, представившего удостоверение <N> от <дд.мм.гггг> и ордер <N> от <дд.мм.гггг>,

рассмотрев в открытом судебном заседании по уголовному делу в отношении:

ЛСП, родившегося <дд.мм.гггг> в <адрес>, проживающего по адресу: <адрес>,

обвиняемого в совершении тридцати преступлений, предусмотренных ч. 1 ст. 292 УК РФ, ходатайство защитника-адвоката А о прекращении уголовного дела в связи с деятельным раскаянием,

установил:

Органами следствия, с учетом уменьшения объема обвинения в судебном заседании государственным обвинителем, ЛСП обвиняется в совершении тридцати служебных подлогов, то есть внесении должностным лицом в официальный документ заведомо ложных сведений, при этом деяния совершены из корыстной и иной личной заинтересованности, и в действиях ЛСП отсутствуют признаки преступлений, предусмотренных частью первой статьи 292.1 УК РФ, при следующих обстоятельствах.

Кировское областное государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение "<...>" (далее по тексту - КОГПОБУ "<...>", Учреждение, Техникум) создано на основании распоряжения Правительства Кировской области от <дд.мм.гггг> <N>, распоряжения Правительства Российской Федерации от <дд.мм.гггг> <N>.

Согласно п. 1.10 Устава КОГПОБУ "<...>", утвержденного Министерством образования Кировской области <дд.мм.гггг> (далее по тексту - Устав), Учреждение является некоммерческой организацией созданной Кировской областью для оказания государственных услуг, выполнения работ и исполнения государственных функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти в сфере образования.

Согласно п. 2.6.11 Устава, помимо государственного задания и обязательств Учреждение по своему усмотрению вправе выполнять работы, оказывать услуги, относящие к его основной деятельности, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании однородных услуг условиях в порядке, установленном действующим законодательством.

Согласно п. 2.7.2 Устава, одним из видов платных образовательных услуг является оказание образовательных услуг (на договорной основе) за пределами основных образовательных программ среднего профессионального образования, определяющих статус Учреждения.

Согласно п. 5.9 Устава, источником формирования имущества и финансовых ресурсов, в том числе, являются средства от оказания платных услуг.

Согласно п. 5.11 Устава, средства от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности, а также средства, полученные в результате безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и приобретенное за счет этих средств имущество поступают в самостоятельное распоряжение учреждения в соответствии с законодательством и учитываются в установленном порядке.

Приказом директора Техникума от <дд.мм.гггг> <N> ЛСП назначен на должность заместителя директора по производственному обучению Техникума.

Согласно п. п. 2, 4, 6, 8, 13, 25, 26 раздела 2 Должностной инструкции заместитель директора по производственному обучению КОГПОБУ "<...>" (далее по тексту - Должностная инструкция) ЛСП организует учебно-производственный процесс в соответствии с учебными планами и программами; осуществляет контроль за разработкой учебной, учебно-методической и иной документации, необходимой для ведения учебного и учебно-производственного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов; осуществляет контроль за качеством учебно-производственного процесса, объективностью оценки результатов образовательной деятельности обучающихся, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований; организует и осуществляет руководство производственной практикой обучающихся; осуществляет контроль за учебной нагрузкой обучающихся; организует комплектование групп обучающихся по очно-заочной (вечерней) форме обучения, участвует в составлении графика платных образовательных услуг, разрабатывает график по вождению автомобиля; осуществляет

контроль за практическим вождением автомобиля, занятиями по производственному обучению по очно-заочной (вечерней) форме обучения.

Таким образом, ЛСП являлся должностным лицом, выполняющим организационно - распорядительные и административно- хозяйственные функции в государственном учреждении.

<дд.мм.гггг> директором Учреждения утверждена рабочая программа подготовки по профессии 11451 "Водитель мототранспортных средств" категории А1" (далее по тексту - Программа), которая <дд.мм.гггг> согласована с начальником Гостехнадзора Кировской области.

Программа разработана в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.07.1999 N 796 "Об утверждении Правил допуска к управлению самоходными машинами и выдачи удостоверений тракториста-машиниста (тракториста)" и на основании Государственного образовательного стандарта РФ ОСТ 9 ПО 03Л.1 (1.6, 11.2, 11.8, 22.5, 23.1, 37.3, 37.4, 37.7) - 2000, утвержденного Министерством образования РФ.

Учебный план Программы содержит следующие предметы: "Устройство", "Техническое обслуживание и ремонт", "Правила дорожного движения", "Основы управления и безопасность движения", "Оказание первой медицинской помощи". В соответствии с учебным планом на обучение по Программе отводится 121 час теоретической части и 10 часов на вождение. Стоимость обучения одного человека составляла: в 2020 году - 8 500 рублей, в 2021 году - 9 000 рублей.

Согласно п. 5.10 Положению о приносящей доход деятельности, платных образовательных услугах Учреждения, утвержденному приказом руководителя <дд.мм.гггг>, средства, полученные Учреждением, от приносящей доход деятельности расходуются, в том числе, на оплату труда сотрудников и их материальное стимулирование.

Согласно п. 1 Договора на оказание дополнительных платных образовательных услуг, не входящих в учебную программу после прохождения полного курса обучения по Программе и успешной итоговой аттестации выдается Свидетельство установленного образца, дающее право сдать квалификационные экзамены в Государственной инспекции по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники на право управления самоходной машиной категории А1.

Таким образом, свидетельство о прохождении обучения по Программе является официальным документом.

<дд.мм.гггг> приказом директора Учреждения <N> "О формировании группы" на основании договоров на оказание дополнительных платных образовательных услуг, не входящих в учебную программу, зачислены в Техникум по очной форме обучения на период с <дд.мм.гггг> по <дд.мм.гггг> КВА, КАВ, ЛПВ, СОБ для обучения по Программе.

<дд.мм.гггг> в период с 08 до 17 часов у ЛСП возник преступный умысел на выдачу свидетельства о прохождении обучения по Программе КВА без прохождении последним полного курса обучения длительностью 131 час, а именно ЛСП, будучи должностным лицом, находясь в служебном помещении Учреждения по адресу: <адрес> (далее по тексту - рабочее место), используя свои должностные полномочия, в нарушение требований Устава и Должностной инструкции, действуя из корыстной и иной личной заинтересованности, решил не организовывать в полном объеме проведения теоретических занятий по Программе в размере 121 часа, а организовать лишь проведение практических занятий по Программе в размере 10 часов при этом имея намерения на внесение в официальный документ - свидетельство о прохождении обучения по Программе заведомо ложных сведений.

Реализуя задуманное, <дд.мм.гггг> в период с 08 до 17 часов, находясь на своем рабочем месте, ЛСП, осознавая, что в силу занимаемой им должности его указания обязательны для исполнения секретарем учебной части Свидетелем N 23, потребовал от последней внести в официальный документ - свидетельство серии <N> <N> на имя КВА заведомо ложные сведения о прохождении обучения в количестве 131 часа по Программе, что в указанный период Свидетель N 23 и сделала.

В результате ЛСП непосредственно, а также с использованием Свидетеля N 23, совершил служебный подлог, путем внесения в официальный документ - свидетельство серии <N> <N> на имя КВА заведомо ложных сведений о прохождении КВА в полном объеме обучения по Программе в размере 131 часа и предоставлении права сдать квалификационные экзамены в Государственной инспекции по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники на право управления самоходной машиной категории А1.

Аналогичным образом, при указанных выше обстоятельствах совершения служебного подлога по внесению заведомо ложных сведений в свидетельство о прохождении обучения серии <N> <N> на имя КВА, ЛСП инкриминируется совершение служебных подлогов по внесению заведомо ложных сведений в свидетельства о прохождении обучения: серии <N> <N> на имя КАВ, серии <N> <N> на имя ЛПВ, серии <N> <N> на имя СОБ

Кроме того, <дд.мм.гггг> приказом директора Учреждения <N> "О формировании группы" на основании договоров на оказание дополнительных платных образовательных услуг, не входящих в учебную программу, зачислены в Техникум по очно-заочной форме обучения на период с <дд.мм.гггг> по <дд.мм.гггг> БАА, БРЮ, ДАВ, ЗАС, КНП, КДВ для обучения по Программе.

<дд.мм.гггг> в период с 08 до 17 часов у ЛСП возник преступный умысел на выдачу свидетельства о прохождении обучения по Программе КДВ без прохождении последним полного курса обучения длительностью 131 час, а именно ЛСП, будучи должностным лицом, находясь на рабочем месте, используя свои должностные полномочия, в нарушение требований Устава и Должностной инструкции, действуя из корыстной и иной личной

заинтересованности, решил не организовывать в полном объеме проведения теоретических занятий по Программе в размере 121 часа, а организовать лишь проведение практических занятий по Программе в размере 10 часов при этом имея намерения на внесение в официальный документ - свидетельство о прохождении обучения по Программе КДВ заведомо ложных сведений.

Реализуя задуманное, <дд.мм.гггг> в период с 08 до 17 часов, находясь на своем рабочем месте, ЛСП, осознавая, что в силу занимаемой им должности его указания обязательны для исполнения секретарем учебной части Свидетелем N 23, потребовал от последней внести в официальный документ - свидетельство серии <N> <N> на имя КДВ, заведомо ложные сведения о прохождении обучения в количестве 131 часа по Программе, что в указанный период Свидетель N 23 и сделала.

В результате ЛСП непосредственно, а также с использованием Свидетеля N 23, совершил служебный подлог, путем внесения в официальный документ - свидетельство серии <N> <N> на имя КДВ, заведомо ложных сведений о прохождении КДВ в полном объеме обучения по Программе в размере 131 часа и предоставлении права сдать квалификационные экзамены в Государственной инспекции по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники на право управления самоходной машиной категории А1.

Аналогичным образом, при указанных выше обстоятельствах совершения служебного подлога по внесению заведомо ложных сведений в свидетельство о прохождении обучения серии <N> <N> на имя КДВ, ЛСП инкриминируется совершение служебных подлогов по внесению заведомо ложных сведений в свидетельства о прохождении обучения: серии <N> <N> на имя ДАВ, серии <N> <N> на имя ЗАС, серии <N> <N> на имя БАА, серии <N> <N> на имя БРЮ, серии <N> <N> на имя КНП

Кроме того, <дд.мм.гггг> приказом директора Учреждения <N> "О формировании группы" на основании договора на оказание образовательных услуг, зачислены в Техникум по очно-заочной форме обучения в период с <дд.мм.гггг> по <дд.мм.гггг> БЕН, ЕПС, КМА, МИВ, ММВ, ПАП, ПЮВ, ПОВ, ПАА, ПАА, ССИ, ССА, ТРИ, ФВС, ЧАА для обучения по Программе.

<дд.мм.гггг> приказом директора Учреждения <N> "О формировании группы" на основании договоров на оказание образовательных услуг, зачислены в Техникум по очно-заочной форме обучения в период с <дд.мм.гггг> по <дд.мм.гггг> ДАА, МАВ, ПЕС, ЧАН для обучения по Программе.

<дд.мм.гггг> приказом директора Учреждения <N> "О формировании группы" (Дополнение к приказу <N> от <дд.мм.гггг>) на основании договора на оказание образовательных услуг, зачислен в Техникум по очно-заочной форме обучения по Программе ЕАВ

<дд.мм.гггг> в период с 08 до 17 часов у ЛСП возник преступный умысел на выдачу свидетельства о прохождении обучения по Программе БЕН без прохождении последним полного курса обучения длительностью 131 час, а именно ЛСП, будучи должностным лицом, находясь на рабочем месте, используя свои должностные полномочия, в нарушение требований Устава и Должностной инструкции, действуя из корыстной и иной личной заинтересованности, решил не организовывать в полном объеме проведения теоретических занятий по Программе в размере 121 часа, а организовать лишь проведение практических занятий по Программе в размере 10 часов при этом имея намерения на внесение в официальный документ - свидетельство о прохождении обучения по Программе БЕН заведомо ложных сведений.

Реализуя задуманное, <дд.мм.гггг> в период с 08 до 17 часов, находясь на своем рабочем месте, ЛСП, осознавая, что в силу занимаемой им должности его указания обязательны для исполнения секретарем учебной части Свидетелем N 2, потребовал от последней внести в официальный документ - свидетельство серии <N> <N> на имя БЕН, заведомо ложные сведения о прохождении обучения в количестве 131 часа по Программе, что в указанный период Свидетель N 2 и сделала.

В результате ЛСП непосредственно, а также с использованием Свидетеля N 2, совершил служебный подлог, путем внесения в официальный документ - свидетельство серии <N> <N> на имя БЕН заведомо ложных сведений о прохождении БЕН в полном объеме обучения по Программе в размере 131 часа и предоставлении права сдать квалификационные экзамены в Государственной инспекции по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники на право управления самоходной машиной категории А1.

Аналогичным образом, при указанных выше обстоятельствах совершения служебного подлога по внесению заведомо ложных сведений свидетельство о прохождении обучения серии <N> <N> на имя БЕН, ЛСП инкриминируется совершение служебных подлогов по внесению заведомо ложных сведений в свидетельства о прохождении обучения серии <N> <N> на имя ЕПС, серии <N> <N> на имя КМА, серии <N> <N> на имя МИВ, серии <N> <N> на имя ММВ, серии <N> <N> на имя ПАП, серии <N> <N> на имя ПЮВ, серии <N> <N> на имя ПОВ, серии <N> <N> на имя ПАА, серии <N> <N> на имя ПАН, серии <N> <N> на имя ССИ, серии <N> <N> на имя ССА, серии <N> <N> на имя ТРИ, серии <N> <N> на имя ФВС, серии <N> <N> на имя ЧАА, серии <N> <N> на имя ЧАН, серии <N> <N> на имя ПЕС, серии <N> <N> на имя МАВ, серии <N> <N> на имя ДАА, серии <N> <N> на имя ЕАВ

Органами предварительного расследования данные действия ЛСП квалифицированы по ч. 1 ст. 292 УК РФ (тридцать преступлений).

В ходе судебного заседания от подсудимого ЛСП и его защитника Ветошкина В.Н. поступило ходатайство об освобождении от уголовной ответственности в связи с деятельным раскаянием по ст. 75 УК РФ. В качестве мотивов стороной защиты приведено

следующее. ЛСП не судим, к иным видам ответственности не привлекался, на учетах у врача-нарколога и врача-психиатра не состоит, по месту работы характеризуется исключительно положительно, имеет многочисленные награды по профессии. В период расследования ЛСП признал вину в полном объеме, дал признательные показания, активно способствовал расследованию преступления. На заседании совета Техникума принес публичные извинения, искреннее раскаялся в содеянном. Во время следствия добровольно приобрел и передал в Техникум по месту работы для использования студентами комплект слесарных инструментов. На сегодняшний день, с учетом перевода на должность простого преподавателя, утратил общественную опасность.

Государственный обвинитель Корякин А.Н. с учетом характера и степени общественной опасности совершенных ЛСП преступлений коррупционного характера возражал против удовлетворения заявленного ходатайства. Так, государственный обвинитель полагал, что основания для прекращения дела в отношении ЛСП не установлены, поскольку совершенные преступления были выявлены сотрудниками правоохранительных органов в ходе проводимой работы по выявлению правонарушений в сфере соблюдения законодательства по противодействию коррупции. В дальнейшем установлена причастность к преступлениям ЛСП С явкой с повинной в правоохранительные органы подсудимый не обращался. В данной ситуации последний лишь подтвердил выдвинутые в отношении него подозрения. В этой связи данных, свидетельствующих об активном содействии раскрытию преступления, не имеется. Помимо этого, в судебном заседании не установлено, что подсудимым предпринимались меры по восстановлению законных интересов общества и государства, полагает вред не возмещен. Фактические негативные последствия от преступления ЛСП не заглажены и не устранены. При таких обстоятельствах принятие судом решения, об удовлетворении заявленного ходатайства, не будет отвечает целям и задачам уголовного судопроизводства, освобождение подсудимого от установленной законом ответственности не соответствует принципу справедливости, закрепленному в ст. 6 УК РФ, не будет способствовать его исправлению. Кроме того, если освободить подсудимого от уголовной ответственности за совершенные им преступления, у него может возникнуть чувство безнаказанности и вседозволенности, что в свою очередь может повлечь совершение им новых преступлений и возможно более тяжких.

Заслушав лиц, участвующих в деле, суд приходит к выводу о наличии законных оснований для удовлетворения заявленного подсудимым и его защитником ходатайства о прекращении уголовного дела.

Согласно ст. 75 УК РФ, лицо, впервые совершившее преступление небольшой или средней тяжести, может быть освобождено от уголовной ответственности, если после совершения преступления добровольно явилось с повинной, способствовало раскрытию и расследованию этого преступления, возместило ущерб или иным образом загладило вред, причиненный этим преступлением, и вследствие деятельного раскаяния перестало быть общественно опасным.

В соответствии со ст. 28 УПК РФ по данным основаниям при таких же условиях может быть прекращено уголовное дело в отношении лица, совершившего преступление, относящееся к небольшой или средней тяжести.

Согласно п. 4 Пленума Верховного Суда РФ N 19 от 27.06.2013 "О применения судами законодательства, регламентирующего основания и порядок освобождения от уголовной ответственности", по смыслу части 1 статьи 75 УК РФ освобождение от уголовной ответственности в связи с деятельным раскаянием возможно при условии выполнения всех перечисленных в ней действий или тех из них, которые с учетом конкретных обстоятельств лицо имело объективную возможность совершить (например, задержание на месте преступления объективно исключает возможность явиться в правоохранительные органы с сообщением о совершенном преступлении, однако последующее способствование лицом раскрытию и расследованию преступления, возмещение им ущерба и (или) заглаживание вреда иным образом могут свидетельствовать о его деятельном раскаянии). Судам следует иметь в виду, что деятельное раскаяние может влечь освобождение от уголовной ответственности только в том случае, когда лицо вследствие этого перестало быть общественно опасным. Разрешая вопрос об утрате лицом общественной опасности, необходимо учитывать всю совокупность обстоятельств, характеризующих поведение лица после совершения преступления, а также данные о его личности.

В судебном заседании установлено, что выдвинутое в отношении ЛСП обвинение в совершении тридцати преступлений, предусмотренных ч. 1 ст. 292 УК РФ, обоснованно, подтверждается доказательствами, собранными по уголовному делу, указанными в обвинительном заключении и представленными государственным обвинителем в ходе судебного следствия, которые подсудимый ЛСП не оспаривает. В материалах дела содержатся достаточные сведения, позволяющие суду принять решение о прекращении уголовного дела.

ЛСП ранее не судим, к административной ответственности не привлекался, <...>.

В соответствии с ч. 2 ст. 15 УК РФ преступление, предусмотренное ч. 1 ст. 292 УК РФ, отнесено к категории преступлений небольшой тяжести.

ЛСП обвиняется в совершении впервые преступлений небольшой тяжести, согласен с прекращением уголовного дела по нереабилитирующему основанию. Его согласие носит добровольный характер, позиция согласована с защитником после проведения консультации, при этом ЛСП осознает смысл, характер и последствия прекращения уголовного дела по указанному основанию.

В судебном заседании, вопреки доводам государственного обвинителя установлено, в том числе, из неопровергнутых доводов подсудимого ЛСП, что последний до возбуждения в отношении него уголовных дел добровольно устно сообщил о совершенных преступлениях должностному лицу прокуратуры в ходе проводимой в Техникуме проверки деятельности Учреждения, что в том числе, подтверждается возбуждением всех уголовных дел именно в отношении подсудимого, то есть фактически имеет место явка с повинной;

кроме того, ЛСП активно способствовал раскрытию и расследованию указанных преступлений, поскольку в ходе предварительного следствия дал признательные, полные, последовательные и подробные показания, способствовавшие своему изобличению, а также установлению по делу обстоятельств, относящихся к предмету доказывания, при этом показания ЛСП были положены следователем в основу предъявленного подсудимому обвинения, помимо этого в ходе судебного следствия ЛСП вновь дал подробные признательные показания по инкриминируемым ему преступлениям, ответив на все поставленные вопросы участников процесса и суда, в содеянном искренне раскаялся, публично осуждает свои действия, из случившегося сделал надлежащие выводы. ЛСП принес публичные извинения и на заседании Совета Техникума, где обсуждалось противоправное поведение подсудимого, извинения последнего были приняты. Помимо этого, ЛСП в ходе расследования приобрел за свой счет и передал техникуму для использования в процессе обучения студентов набор инструмента "<...>", стоимостью <...> рублей, а <дд.мм.гггг> ЛСП, который обратился к директору учебного заведения с ходатайство об освобождении от занимаемой должности заместителя директора, был переведен на должность преподавателя, утратив возможность осуществлять организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, при этом занимая указанную должность подсудимый продолжает характеризоваться исключительно положительно, как высококвалифицированный специалист.

При решении вопроса о прекращении уголовного дела в связи с деятельным раскаянием суд учитывает всю совокупность обстоятельств, характеризующих поведение лица после совершения преступления, данные о его личности, а также конкретные обстоятельства совершения инкриминируемых ему преступлений: отсутствие, в соответствии с предъявленным обвинением, наступления негативных и тяжких последствий в результате преступных действий. Также суд отмечает, что ЛСП инкриминируется организация проведения обучения лишь не в полном объеме по Программе, с учетом организации и прохождения в необходимом количестве часов практического вождения обучающимися лицами, обеспечения их методическими материалами, и последующей успешной сдачей экзамена на право управления самоходными машинами представителю государственного технического надзора.

С учетом изложенного, суд пришел к выводу о нецелесообразности возложения уголовной ответственности на ЛСП, который после совершения преступления своими позитивными действиями доказал свое деятельное раскаяние, и тем самым перестал быть общественно опасным, и исправление подсудимого ЛСП может быть достигнуто без применения уголовного наказания, поэтому при установленных в судебном заседании основаниях, суд считает справедливым и возможным освободить ЛСП от уголовной ответственности в связи с деятельным раскаянием.

Судом не установлено обстоятельств, препятствующих освобождению подсудимого от уголовной ответственности по заявленному в ходатайстве основанию.

Доводы государственного обвинителя о том, что после прекращения уголовного дела подсудимый может почувствовать себя безнаказанным и может через некоторое время вновь совершить преступление, не относятся к сути рассматриваемого ходатайства о прекращении уголовного дела, поскольку они основаны на предположении о возможности совершения преступлений в будущем, а не на установленных в судебном заседании обстоятельствах.

Иные же доводы государственного обвинителя, не могут служить основаниями для отказа в удовлетворении заявленного ходатайства, при установленном судом деятельном раскаянии подсудимого ЛСП

Помимо этого факт привлечения ЛСП к уголовной ответственности, участие подсудимого в судебном заседании, по убеждению суда способствовали формированию у ЛСП уважительного отношения к человеку, обществу, нормам, правилам и традициям человеческого общежития и правопослушного поведения.

При таких обстоятельствах ходатайство подсудимого ЛСП и его защитника о прекращении уголовного дела в отношении ЛСП обвиняемого в совершении преступлений, предусмотренных ч. 1 ст. 292 УК РФ, в связи с деятельным раскаянием на основании ст. 75 УК РФ подлежит удовлетворению.

Вещественными доказательствами, после вступления постановления в законную силу, суд считает необходимым распорядиться в соответствии со ст. ст. 81 - 82 УПК РФ.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 28, 254, 256 УПК РФ, суд

постановил:

Прекратить уголовное дело в отношении ЛСП, обвиняемого в совершении тридцати преступлений, предусмотренных ч. 1 ст. 292 УК РФ, на основании ст. 75 УК РФ и ст. 28 УПК РФ в связи с деятельным раскаянием.

Меру пресечения в виде подписки о невыезде и надлежащем поведении, избранную в отношении ЛСП, - отменить.

Вещественные доказательства по уголовному делу после вступления постановления в законную силу: <...>, - возвратить в КОГПОБУ "<...>".

Постановление может быть обжаловано сторонами в апелляционном порядке в судебную коллегию по уголовным делам Кировского областного суда в течение 10 суток со дня его вынесения.

Председательствующий судья
П.В.БАКУНОВСКИЙ

Постановление 03.03.2022

ОКТЯБРЬСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД ГОРОДА КИРОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 8 ноября 2021 г. по делу N 1-592/2021(12101330042001212)

О ПРЕКРАЩЕНИИ УГОЛОВНОГО ДЕЛА

УИД 43RS0002-01-2021-006363-85

Октябрьский районный суд г. Кирова в составе: председательствующего судьи Скоробогатого С.В., при секретаре Ш., с участием государственного обвинителя - заместителя прокурора Октябрьского района г. Кирова Чепурных О.В., потерпевшей Потерпевший N 1, подсудимого Т., защитника - **адвоката Калинина И.П.**, рассмотрев в открытом судебном заседании уголовное дело в отношении

Т., <данные изъяты>,

обвиняемого в совершении преступления, предусмотренного п. "г" ч. 3 ст. 158 УК РФ,

установил:

Т. обвиняется в совершении кражи, то есть тайного хищения чужого имущества, с банковского счета, при следующих обстоятельствах.

В дневное время суток 04.09.2021 Тебеньков, проходя около дома по адресу: <адрес>, на земле обнаружил банковскую карту VISA ПАО "Сбербанк" N с функцией бесконтактной оплаты, привязанную к банковскому счету N, открытому на имя ранее незнакомого ему ФИО1 в дополнительном офисе N ПАО "Сбербанк" по адресу: <адрес>, которую положил в карман своей одежды. Полагая, что на указанном банковском счете имеются денежные средства, Тебеньков, руководствуясь корыстным умыслом, решил тайно похитить денежные средства ФИО1, находящиеся на его указанном банковском счете, путем бесконтактной оплаты товаров в одной из торговых организаций г. Кирова.

Реализуя задуманное, Тебеньков в период с 14 час. 20 мин. по 14 час. 25 мин. 04.09.2021, имея при себе банковскую карту N, держателем которой является ФИО1, проследовал в магазин "Красное и Белое", расположенный по адресу: <адрес>, где, понимая, что он не имеет права распоряжаться денежными средствами, находящимися на указанном банковском счете ФИО1, в присутствии сотрудника данного магазина, который не принимал участия в осуществлении операций по списанию денежных средств с банковского счета, не поясняя последнему, что платежная карта ему не принадлежит, совершил операцию по оплате товара, приложив чип бесконтактной оплаты, которым оснащена банковская карта, принадлежащая ФИО1, к терминалу оплаты, на сумму 167 рублей 78 копеек, совершив оплату товара в данном магазине на указанную сумму.

Тем самым, Тебеньков в период с 14 час. 20 мин. по 14 час. 26 мин. 04.09.2021, действуя умышленно, используя банковскую карту VISA ПАО "Сбербанк" N, держателем которой является ФИО1, тайно похитил с банковского счета N, открытого на имя последнего в дополнительном офисе N ПАО "Сбербанк" по адресу: <адрес>, денежные средства Потерпевший N 1, причинив ей материальный ущерб в размере 167 рублей 78 копеек.

В судебном заседании подсудимый Т. вину в совершении преступления признал и отказался от дачи показаний.

Из его показаний на предварительном следствии следует, что он при обстоятельствах, указанных в предъявленном ему обвинении, найдя на земле у дома по адресу: <адрес> банковскую карту, имеющую функцию бесконтактной оплаты, 04.09.2021 в 14 часов 25 минут зашел в магазин "Красное и Белое" по адресу: <адрес> приобрел на нее товар. После этого вышел из магазина, сломал карту и выбросил ее. После этого возместил потерпевшей причиненный ущерб (л.д. 50-53, 60-62, 73-74).

Оглашенные показания подсудимый подтвердил и пояснил, что раскаивается в содеянном.

Судом были исследованы также следующие доказательства.

Потерпевшая Потерпевший N 1 с учетом оглашения показаний на предварительном следствии (л.д. 21-22) суду показала, что у ее сына Артема имеется дебетовая банковская карта ПАО "Сбербанк", на которую она ежемесячно переводит денежные средства небольшими суммами для осуществления трат. 04.09.2021 около 14 часов 25 минут ее сын Артем пришел домой и в 14 часов 26 минут ему пришло смс-сообщение о том, что с его карты произведена покупка товара в магазине "Красное и Белое" на сумму 167 рублей 78 копеек. Артем стал проверять карманы одежды, но карту не нашел, после чего перевел находящиеся на карте денежные средства на другую банковскую карту, а потерянную карту заблокировал. В настоящее время причиненный ей материальный ущерб в размере 167 рублей 78 копеек Т. возместил в полном объеме. Учитывая доходы и расходы ее семьи, на момент хищения причиненный ущерб в сумме 167 рублей 78 копеек существенным для нее не являлся.

Допрошенный в ходе предварительного следствия несовершеннолетний свидетель ФИО1, показания которого оглашены судом в порядке ч. 6 ст. 281 УПК РФ (л.д. 31-33), пояснял, что у него имеется дебетовая банковская карта ПАО "Сбербанка России", оформленная на его имя. Картой без введения пин-кода можно оплачивать покупки товара на сумму до 1000 рублей. На данную карту родители ежемесячно перечисляют ему денежные средства для оплаты проезда, а также покупки продуктов питания и прочих личных нужд. 04.09.2021 около 14 часов 25 минут он пришел домой, и ему сразу в 14 часов 26 минут пришло смс-сообщение, что с его карты произошло списание денежных средств в сумме 167 рублей 78 копеек в магазине "Красное Белое" по адресу: <адрес>. Он понял, что утерял свою карту и кто-то ею воспользовался. Он сразу же оставшиеся денежные

средства в сумме 331 рубль 49 копеек перевел на свою вторую банковскую карту и заблокировал утерянную карту. Больше ни списаний денежных средств, ни попыток списания денежных средств с его банковской карты не было. Материальный ущерб причинен его маме Потерпевший N 1, так как все денежные средства, находящиеся на счету указанной банковской карты, принадлежат ей.

Из показаний свидетеля ФИО1 на предварительном следствии, оглашенных в судебном заседании, следует, что 04.09.2021 около 14 часов 25 минут его сын Артем пришел домой. В 14 часов 26 минут на телефон сына пришло смс-сообщение о том, что с его карты произведена покупка товара на сумму 167 рублей 78 копеек. Артем стал проверять карманы одежды, где обычно держит свою банковскую карту, но ее не нашел. Он сразу позвонил в полицию, а Артем перевел находящиеся на банковской карте денежные средства на другую карту, после чего карту заблокировал (л.д. 34-36).

Показаниями администратора магазина "Красное и Белое" свидетеля Свидетель N 1 на предварительном следствии установлено, что 04.09.2021 около 15 часов в магазин по адресу: <адрес> обратился молодой человек, который спросил кто в 14 часов 26 минут совершал покупку на сумму 167 рублей 78 копеек, показал смс-сообщение и пояснил, что утерял свою банковскую карту. Кассиром в указанный день была ФИО2, которая ей пояснила, что покупку на данную сумму совершал молодой человек, являющийся их постоянным покупателем. В дальнейшем в магазин приехали сотрудники полиции, которые предъявили сотрудникам магазина фото, на котором она и П. узнали Т., который является постоянным посетителем магазина (л.д. 40-42).

Согласно протоколу осмотра места происшествия от 04.09.2021 осмотрено помещение магазина "Красное и Белое" по адресу <адрес>, в котором Т. приобрел товар с использованием банковской карты ФИО1, изъята видеозапись с камер видеонаблюдения магазина (л.д. 13-14).

Из протокол осмотра предметов от 09.09.2021 следует, что осмотрен CD-R диск с записью с камер видеонаблюдения из магазина "Красное и Белое" по адресу <адрес>, на которой зафиксировано, как Т. совершил оплату товара банковской картой. На основании постановления указанный диск признан вещественным доказательством и приобщен к материалам уголовного дела (л.д. 43-46, 47).

Из сообщения о происшествии, зарегистрированного 04.09.2021 в ОП N 1 УМВД России по г. Кирову, следует, что 04.09.2021 с потерянной банковской карты ФИО1 совершены покупки в магазине (л.д. 6).

В заявлении от 04.09.2021 ФИО1 просит привлечь к ответственности неизвестного, который похитил с принадлежащей ему банковской карты денежные средства в сумме 167 рублей 78 копеек (л.д. 7).

Согласно ответу из ПАО "Сбербанк" банковский счет на имя ФИО1 открыт в дополнительном офисе N по адресу: <адрес>, банковская карта N и банковский счет N, с

которого в 14 часов 26 минут 04.09.2021 была совершена операция по оплате в магазине "Красное Белое" на сумму 167 рублей 78 копеек (л.д. 38-39).

Согласно расписке от 06.09.2021 Потерпевший N 1 получила от Т. 170 рублей в счет возмещения причиненного материального ущерба (л.д. 55).

Оценив все исследованные в судебном заседании доказательства в соответствии с требованиями ст. 88 УПК РФ, суд признает их относимыми, допустимости, допустимыми, достоверными, а в совокупности достаточными для разрешения уголовного дела.

Действия подсудимого Т. органами предварительного следствия квалифицированы по п. "г" ч. 3 ст. 158 УК РФ как тайное хищение чужого имущества с банковского счета.

Формально состав деяния, предусмотренного указанной нормой уголовного закона, усматривается в действиях подсудимого, поскольку он совершил хищение денежных средств с банковского счета потерпевшей в тайне от нее, путем оплаты товара в магазине денежными средствами, находящимися на банковском счете. Вместе с тем, согласно ч. 2 ст. 14 УК РФ не является преступлением действие (бездействие), хотя формально и содержащее признаки какого-либо деяния, предусмотренного УК РФ, но в силу малозначительности не представляющее общественной опасности.

По смыслу закона малозначительным является деяние, хотя формально и содержащее признаки состава преступления, но с учетом характера совершенного деяния и роли лица в его совершении, степени вины, пределов осуществления преступного намерения, способа, обстановки совершения содеянного, размера вреда и тяжести наступивших последствий не причинившее существенного вреда охраняемым уголовным законом социальным ценностям.

Согласно п. 25.4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2002 N 29 "О судебной практике по делам о краже, грабеже и разбое" (в ред. от 29.06.2021 N 22) при решении вопроса о том, является ли малозначительным деяние необходимо учитывать совокупность таких обстоятельств, как степень реализации преступных намерений, размер похищенного, роль подсудимого в преступлении, совершенном в соучастии, характер обстоятельств, способствовавших совершению деяния, и др.

Анализ обстоятельств совершенных Т. действий, а именно, факт завладения им банковской картой, которая была утеряна свидетелем, способ обращения подсудимым денежных средств потерпевшей в свою пользу со счета указанной карты, который не являлся открытым или насильственным, небольшой размер причиненного потерпевшей Потерпевший N 1 материального ущерба, отсутствие доказательств, что деяние причинило ей существенный вред, свидетельствует об отсутствии в действиях подсудимого признака общественной опасности, который позволял бы признать их преступлением.

При этом сам по себе способ совершения хищения - с банковского счета, который является квалифицирующим признаком, без учета конкретных обстоятельств дела, не

может быть признан основанием, свидетельствующим о невозможности признания деяния малозначительным, и оцениваться как более значимый фактор, нежели размер причиненного ущерба.

На основании изложенного суд находит совершенное Т. деяние малозначительным и полагает необходимым прекратить в отношении его уголовное дело на основании п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ в связи с отсутствием в деянии состава преступления.

Мера пресечения в виде подписки о невыезде и надлежащем поведении в отношении Т. подлежит отмене.

Вещественным доказательством по уголовному делу надлежит распорядиться в соответствии с требованиями ст. ст. 81 - 82 УПК РФ.

Процессуальные издержки в размере 5491 рубль 25 копеек, связанные с оплатой вознаграждения защитнику Калинину И.П. в ходе предварительного следствия, взысканию с Т. не подлежат в связи с прекращением уголовного дела.

На основании изложенного, руководствуясь п. 2 ч. 1 ст. 24, ст. 256 УПК РФ,

постановил:

Прекратить уголовное дело в отношении Т., обвиняемого в совершении преступления, предусмотренного п. "г" ч. 3 ст. 158 Уголовного кодекса Российской Федерации, на основании п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ за отсутствием в деянии состава преступления ввиду его малозначительности.

Меру пресечения в отношении Т. в виде подписки о невыезде и надлежащем поведении отменить.

На основании п. 3 ч. 2 ст. 133 УПК РФ признать за Т. право на реабилитацию.

Вещественное доказательство: диск с видеозапись - хранить при материалах уголовного дела.

Освободить Т. от взыскания процессуальных издержек, связанных с оплатой вознаграждения защитнику - адвокату в ходе предварительного следствия.

Постановление может быть обжаловано в апелляционном порядке в судебную коллегию по уголовным делам Кировского областного суда через Октябрьский районный суд г. Кирова в течение 10 суток со дня вынесения.

Судья
С.В.СКОРОБОГАТЫЙ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Федеральные законы

- Федеральный закон от 13.07.2015 N 218-ФЗ (ред. от 14.03.2022)
"О государственной регистрации недвижимости"
Начало действия редакции - 14.03.2022 (за исключением отдельных положений).
Окончание действия редакции - 28.06.2022.

- Федеральный закон от 07.08.2001 N 115-ФЗ (ред. от 16.04.2022)
"О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма"
Начало действия редакции - 16.04.2022.
Окончание действия редакции - 28.06.2022.

Указы Президента РФ

- Указ Президента РФ от 15.07.2015 N 364 (ред. от 25.04.2022)
"О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции" (вместе с "Типовым положением о комиссии по координации работы по противодействию коррупции в субъекте Российской Федерации", "Типовым положением о подразделении федерального государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений", "Типовым положением об органе субъекта Российской Федерации по профилактике коррупционных и иных правонарушений")
Начало действия редакции - 25.04.2022.

- Указ Президента РФ от 03.12.2013 N 878 (ред. от 25.04.2022)
"Об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции" (вместе с "Положением об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции")
Начало действия редакции - 25.04.2022.

- Указ Президента РФ от 02.04.2013 N 309 (ред. от 25.04.2022)
"О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции" (вместе с "Положением о порядке направления запросов в Федеральную службу по финансовому мониторингу при осуществлении проверок в целях противодействия коррупции")
Начало действия редакции - 25.04.2022.

- Указ Президента РФ от 01.07.2010 N 821 (ред. от 25.04.2022)
"О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов" (вместе с

"Положением о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов")

Начало действия редакции - 25.04.2022.

Постановления правительства РФ

- Постановление Правительства РФ от 09.04.2022 N 629

"Об особенностях регулирования земельных отношений в Российской Федерации в 2022 году"

Начало действия документа - 12.04.2022.

- Постановление Правительства РФ от 12.03.2022 N 353 (ред. от 19.04.2022)

"Об особенностях разрешительной деятельности в Российской Федерации в 2022 году"

Начало действия редакции - 21.04.2022.

Акты министерств и ведомств РФ

- <Письмо> ФНС России от 18.04.2022 N АБ-4-20/4695@

"О направлении обзора судебных актов по вопросам привлечения к ответственности по ст. 14.5 КоАП РФ"

Акты федеральной судебной власти

- Постановление Конституционного Суда РФ от 07.04.2022 N 14-П

"По делу о проверке конституционности части первой статьи 58 Закона Российской Федерации "О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей", а также подпункта 1 пункта 1 статьи 21 и подпункта 2 пункта 1 статьи 22 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданина П.М. Понеделкова"

- Постановление Конституционного Суда РФ от 14.04.2022 N 15-П

"По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 213.25 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)", абзаца восьмого части первой статьи 446 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, а также пункта 1 статьи 61 и пункта 1 статьи 80 Семейного кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки О.Г. Клепиковой"

- Постановление Конституционного Суда РФ от 19.04.2022 N 16-П

"По делу о проверке конституционности части первой.1 статьи 110 и статьи 389.2 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, а также Постановления Правительства Российской Федерации "О медицинском освидетельствовании подозреваемых или обвиняемых в совершении преступлений" в связи с жалобой гражданки Н.И. Мургиной"

- Решение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 30.03.2022 N АКПИ22-66

<Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующими абзацев восемнадцатого, сорокового и пятьдесят восьмого пункта 1.2 Правил дорожного движения Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.10.1993 N 1090>

- Решение Верховного Суда РФ от 24.03.2022 N АКПИ22-93

<Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим перечня видов судебных экспертиз, проводимых исключительно государственными судебно-экспертными организациями, утв. Распоряжением Правительства РФ от 16.11.2021 N 3214-р>

- Постановление Конституционного Суда РФ от 25.04.2022 N 17-П

"По делу о проверке конституционности статьи 1102 и подпункта 3 статьи 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.В. Ерохина"

- Апелляционное определение Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 21.04.2022 N АПЛ22-97

<Об оставлении без изменения Решения Верховного Суда РФ от 26.01.2022 N АКПИ21-903, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 4 приложения N 1 к Правилам предоставления коммунальных услуг собственникам и пользователям помещений в многоквартирных домах и жилых домов, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.05.2011 N 354>

Обзоры СПС «КонсультантПлюс»

- Обзор: "Планируют ввести новые требования к обработке персональных данных" (КонсультантПлюс, 2022)

- Обзор: "Банкротство: обзор ключевых позиций ВС РФ и КС РФ за I квартал 2022 года" (КонсультантПлюс, 2022)

- Обзор: "Минтруд обновил обзор практики назначения чиновникам наказаний за коррупционные нарушения" (КонсультантПлюс, 2022)

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ:

Законы Кировской области

- Закон Кировской области от 11.04.2022 N 59-ЗО
"О внесении изменений в Закон Кировской области "Об охране труда в Кировской области" (принят постановлением Законодательного Собрания Кировской области от 31.03.2022 N 8/71)

В соответствии со ст. 2 данный документ вступает в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования. Официальный информационный сайт Правительства Кировской области http://kirovreg.ru, 11.04.2022

- Закон Кировской области от 11.04.2022 N 52-ЗО
"О внесении изменений в Закон Кировской области "О бесплатном предоставлении гражданам, имеющим трех и более детей, земельных участков на территории Кировской области" (принят постановлением Законодательного Собрания Кировской области от 31.03.2022 N 8/58)

В соответствии со ст. 2 данный документ вступает в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования. Официальный информационный сайт Правительства Кировской области http://kirovreg.ru, 11.04.2022

- Закон Кировской области от 14.04.2022 N 60-ЗО
"О внесении изменений в Закон Кировской области "О мерах социальной поддержки семей, имеющих детей" (принят постановлением Законодательного Собрания Кировской области от 14.04.2022 N 9/73)

В соответствии со ст. 2 данный документ вступает в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2022.

Указы и распоряжения Губернатора

- Распоряжение Губернатора Кировской области от 28.04.2022 N 42
"О ведении персонифицированного учета сведений о застрахованных лицах государственным некоммерческим финансово-кредитным учреждением Кировский областной территориальный фонд обязательного медицинского страхования в 2022 году"

В соответствии с п. 2 данный документ вступил в силу с 28.04.2022.

Постановления и распоряжения правительства Кировской области

- Постановление Правительства Кировской области от 04.04.2022 N 142-П
"О предоставлении гражданам, проживающим на территории Кировской области, компенсации расходов на газификацию домовладения" (вместе с "Порядком и условиями предоставления гражданам, проживающим на территории Кировской области,

компенсации расходов на газификацию домовладения")

Начало действия редакции - 16.04.2022.

- Постановление Правительства Кировской области от 25.03.2020 N 122-П (ред. от 18.04.2022) "О введении ограничительных мероприятий (карантина) на территории Кировской области"

Изменения, внесенные постановлением Правительства Кировской области от 18.04.2022 N 159-П, вступили в силу после его официального опубликования.

- Постановление Правительства Кировской области от 22.04.2022 N 180-П

"О начале пожароопасного сезона 2022 года в лесах на территории Кировской области"

В соответствии с п. 6 данный документ вступает в силу после официального опубликования.

- Постановление Правительства Кировской области от 30.12.2019 N 753-П (ред. от 22.04.2022)

"Об утверждении государственной программы Кировской области "Обеспечение граждан доступным жильем"

Начало действия редакции - 26.04.2022.

Иные органы и организации

- Распоряжение министерства социального развития Кировской области от 18.04.2022 N 18 "Об утверждении формы заявления о предоставлении гражданам, проживающим на территории Кировской области, компенсации расходов на газификацию домовладения"

В соответствии с п. 2 данный документ вступает в силу со дня официального опубликования.

Статья: **«Порядок провозглашения приговора. Несовершенство закона и проблемы правоприменителей»** (Ворожцов С.А.) ("Мировой судья", 2022, N 3)

В статье рассматриваются отдельные проблемы, возникающие у судов, рассматривающих уголовные дела, связанные с нормами УПК РФ, регулирующими порядок провозглашения приговора. Автором проводится анализ законодательства, регулирующего правила провозглашения приговора, мнений известных процессуалистов, занимающихся изучением этой темы. В работе проанализированы вопросы, которые наиболее часто возникают в судебной практике, предложены варианты решения некоторых вопросов, касающихся порядка провозглашения итогового судебного решения по уголовному делу, и высказаны предложения по совершенствованию законодательных положений, которые могут дать ответы на эти процессуальные вопросы.

Статья: **«Недееспособность и ограниченная дееспособность лиц в рамках наследственных правоотношений»** (Герасимчук М.Ю., Герасимчук Е.В.) ("Наследственное право", 2022, N 1)

Статья посвящена вопросу обеспечения прав и интересов недееспособных и ограниченно дееспособных граждан в рамках наследственных правоотношений. В работе выявлены проблемы осуществления проверки дееспособности обратившегося к нотариусу лица и обозначены пути их решения.

Статья: **«Досудебное соглашение о сотрудничестве, право на очную ставку, привилегия против самообвинения: коллизия норм и способы ее разрешения»** (Смирнов А.В.) ("Уголовное судопроизводство", 2022, N 1)

Анализируется противоречивая практика использования в уголовно-процессуальном доказывании показаний лиц, с которыми было заключено досудебное соглашение о сотрудничестве и которые к моменту рассмотрения предикатного уголовного дела были уже осуждены (глава 40.1 УПК РФ). По мнению автора, к показаниям подобного, "особого", свидетеля следует подходить с особой осторожностью.

Статья: **«Судебная санкция при проведении проверочных закупок наркотиков: быть или не быть»** (Курченко В.Н.) ("Уголовное судопроизводство", 2022, N 1)

В статье исследуются проблемы, связанные с необходимостью установления в законе процедуры санкционирования судом проверочных закупок наркотиков и оперативного эксперимента, чтобы обеспечить эффективные гарантии граждан против злоупотребления правами со стороны сотрудников полиции. Обращается внимание на исключительную роль судов в обеспечении гарантий прав личности, констатируется правовая позиция ЕСПЧ о значении контрольной функции судов и их повышенной ответственности в процедуре санкционирования проверочных закупок.

Статья: **«Анализ главы 26 проекта**

КоАП РФ "Административные правонарушения в сфере оборота наркотических средств, психотропных веществ, инструментов и оборудования для их изготовления, а также их прекурсоров, новых потенциально опасных психоактивных веществ, наркосодержащих растений и их частей либо иных одурманивающих веществ» (Анисифорова М.В.) ("Административное право и процесс", 2022, N 2)

Статья задумана для оценки нормативных предписаний гл. 26 проекта нового Кодекса РФ об административных правонарушениях, в которой устанавливаются меры ответственности за административные правонарушения "в сфере оборота наркотических средств, психотропных веществ, инструментов и оборудования для их изготовления, а также их прекурсоров, новых потенциально опасных психоактивных веществ, наркосодержащих растений и их частей либо иных одурманивающих веществ". Возможно, она привлечет внимание разработчиков законопроекта к его отдельным, недостаточно обоснованным (с точки зрения содержания, структуры и логики построения) положениям.

Статья: **«Правовая природа конфликта интересов»** (Осипенко А.О.) ("Актуальные проблемы российского права", 2022, N 3)

Автором статьи поставлена задача подвергнуть исследованию правовую сущность явления и категории конфликта интересов, выявив при этом его многогранность путем обращения к прецедентной практике.

В статье проанализированы различные точки зрения ученых-правоведов и юристов-практиков относительно содержания категории конфликта интересов, а также законодательные нормы, в той или иной степени регулирующие указанный вопрос. Рассмотрены релевантные судебные решения.

В результате исследования автор приходит к выводу о двояком понимании явления конфликта интересов, необходимости закрепления его легальной дефиниции, а также нормативного регулирования частных ситуаций его проявления в Федеральном законе от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" и Федеральном законе от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью", в частности с учетом того, что круг вопросов, подпадающих под ситуацию конфликта интересов, намного шире, чем только совершение сделок с заинтересованностью. Автором предложены рекомендации по разрешению ситуаций конфликта интересов.

«Судей обязали строже наказывать преступников за шрамы на лице жертв»

Текст: Владислав Куликов

Третий кассационный суд общей юрисдикции в ходе рассмотрения конкретного дела сделал принципиальное разъяснение: шрам на лице потерпевшего, оставшийся на всю жизнь, необходимо считать тяжким вредом здоровью. Это значит, что наказание преступнику должно быть строже.

Данное дело можно считать предостережением для каждого хулигана и дебошира, коих у нас, увы, хватает. Житель Северной столицы, не сумевший достойно выйти из скандала на парковке, в итоге сел в тюрьму на пять лет.

"Конфликт произошел в декабре 2018 года на автомобильной парковке у музыкальной школы по улице Бухарестской в Санкт-Петербурге, - рассказывают в Третьем кассационном суде общей юрисдикции. - В ответ на сделанные потерпевшим замечания о противоправном поведении осужденный умышленно несколько раз руками толкнул жертву в грудь, а затем нанес ему удар ножом по лицу, неизгладимо обезобразив его".

Судом действия осужденного были квалифицированы как "умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, выразившегося в неизгладимом обезображивании лица, с применением предмета, используемого в качестве оружия". Однако, как все уличные хамы-драчуны, гражданин начал изображать из себя жертву судебной ошибки. Мол, во всем виноват "обвинительный уклон", и его посадили "ни за что".

Не важно, что рана зажила быстро: шрам на лице остается на всю жизнь. Значит, это должно расцениваться как причинение тяжкого вреда здоровью. Соответственно, подсудимому будет больше срок

В самом деле, рассуждал негодяй и его защитники, за что тут наказывать? Он всего лишь порезал человека, посмевшего сделать замечание. И разве не жестоко (по отношению к осужденному) расценивать шрам на лице как нанесение тяжких телесных повреждений?

В кассационной жалобе защита попросила "снизить" юридический вес шрама с тяжкого на легкий вред здоровью. Логика изящная: шрам зарастает быстро, в больницу с ним не кладут, кровь покапала и перестала.

А то, что шрам теперь на всю жизнь, так дебошира это не волнует: не сидеть же ему из-за такого пустяка.

Однако кассационный суд с такой логикой не согласился. У людей с ножами нет никаких привилегий ни на парковках, ни в зале суда. Пора бы это запомнить тем, у кого вскипает кровь от справедливых замечаний. Третий кассационный суд оставил приговор в силе. Пять лет колонии общего режима гражданин получил заслуженно.

Кстати, еще одна любимая отговорка дебоширов: мол, жертва сама "напросилась", сделав замечание. По закону, аморальное поведение потерпевшего может служит поводом для смягчения наказания преступнику.

Потому подсудимые часто изображают из себя жертв, дескать, потерпевший своим замечанием в ответ на мое хамство ранил мою нежную

душу. Такие доводы суды тоже должны отметать.

Восьмой кассационный суд общей юрисдикции в свое время в ходе рассмотрения одного из дел указал: замечание преступнику не может расцениваться как противоправное или аморальное поведение. Никакого смягчения в наказании и тут быть не должно.

«Российская газета» от 07.04.2022 №75 (8723), полоса 11

«Союз адвокатов подготовил инструкцию родителям, как защитить детей в Сети»

Текст: Владислав Куликов

Федеральный союз адвокатов России подготовил детальную инструкцию для родителей, как защитить детей в Сети. Самое главное: нельзя игнорировать проблемы ребенка и спокойно отпускать его погулять в Сети. В каком-то смысле интернет уже давно опасней, чем улица.

Как подчеркивает руководитель проекта Федерального союза адвокатов России "Женское право" Татьяна Сустина, взрослые должны сосредоточиться на формировании у ребенка правильных моделей поведения в интернете. Научить правилам информационной культуры сегодня так же важно, как научить чистить зубы и умываться по утрам и вечерам.

"Взрослым необходимо осознать, что виртуальная реальность таит в себе вполне реальные опасности, - говорит Татьяна Сустина. - Регулирование поведения ребенка в интернете и родительский контроль не должны осуществляться посредством тотальных запретов, но при этом необходимо учитывать возраст ребенка и уровень его цифровой зрелости".

Среди опасностей для детей в Сети "Интернет" эксперты выделяют кибербуллинг и кибермошенничество. Кибербуллинг - когда один или несколько человек используют интернет (чаще всего соцсети, мессенджеры, онлайн-игры), чтобы оказывать на ребенка моральное давление. Необходимо делать скрины таких сообщений, заблокировать автора сообщений и обратиться в техподдержку сервиса для блокировки аккаунта, с которого пишет агрессор. Но прежде всего - родитель должен вовремя заметить, что с ребенком что-то не так и откровенно поговорить. То есть за ребенком надо внимательно наблюдать. Нередко сам он первым за помощью к взрослым не обратится.

«Российская газета» от 08.04.2022 №76 (8724), полоса 9

«Адвокат Кащенко: Брачный договор не защищает бывших супругов от судебных тяжб»

Текст: Анна Кольдина

Вопрос раздела имущества после расторжения брака - крайне болезненный и непростой. Даже заключение брачного договора не является гарантией того, что в случае развода бывшим супругам не придется обращаться в суд с иском о разделе совместно нажитых квартир, дач, машин и так далее.

Если говорить о тех ситуациях, когда имущество делят супруги, состоявшие в официально зарегистрированном браке, то данный процесс в законодательстве расписан от и до. Разделу подлежит лишь то

имущество, которое было приобретено супругами в период брака за счет общих доходов. Нельзя делить подаренное одному из супругов имущество. Нельзя делить унаследованное имущество. В России, к счастью, это так. В отличие, например, от Дании, где, скажем, квартира, полученная мужем или женой в наследство, при разводе будет поделена между обоими супругами. Однако можно делить предоставленный в пользование и в дальнейшем приватизированный участок земли. Об этом многие не знают, даже юристы и адвокаты. Но это так. Несмотря на то что данная сделка является безвозмездной, тем не менее, если одному из супругов в период брака предприятием, организацией или же органом власти был выделен земельный участок, то при разводе эта земля будет считаться общим имуществом супругов и, соответственно, будет подлежать разделу.

Все совместно нажитое супругами имущество согласно нашему законодательству в случае расторжения брака делится между ними пополам. Но от этого правила можно отступить, заключив брачный договор, который будет устанавливать раздел имущества в каких-то иных пропорциях, совершенно любых. Это уж как муж и жена между собой договорятся. Но, как я уже сказала, наличие брачного договора абсолютно не защищает бывших супругов ни от судебных тяжб, ни от признания этого договора недействительным. В жизни всякое возможно и всякое бывает.

Хотелось бы обратить внимание на один нюанс. Если в браке приобретается квартира, которая в случае развода будет отнесена к совместно нажитому имуществу, разделят ее исключительно между мужем и женой. Интересы детей в данном случае учитываться не будут. Об этом тоже не все знают. Так что, если супруги задумываются о будущем своего потомства, то им стоит оформлять сделку купли-продажи квартиры не на кого-то одного из них, а на всех членов семьи, включая и детей. В таком случае каждый из детей сразу получит свою долю в приобретаемой квартире. Да, вступая в брак, мы, конечно, надеемся, что делаем это раз и на всю жизнь, пока смерть не разлучит нас, но, как говорится, человек предполагает, а Бог располагает. Поэтому даже если прямо сейчас, в данный конкретный момент, вы и в мыслях не можете предположить развод, о будущем детей все же стоит позаботиться. Почему я отдельно упомянула именно о квартирах, приобретаемых в период брака? Да потому, что квартирный вопрос, как правило, заботит всех. Дачи, машины, заводы, корабли, пароходы делят постольку-поскольку. А вот жилье - это принципиально. И для большинства людей при разводе становится неожиданностью, что квадратные метры на детей не делятся.

Теперь что касается так называемого гражданского брака. Сразу хочу оговориться, что юристы не употребляют этот термин. Постольку-поскольку с точки зрения закона гражданский брак - это как раз зарегистрированный брак. Противоположность и противопоставление религиозному браку. Но у нас в обществе гражданским браком принято называть семейные

отношения между мужчиной и женщиной, которые не оформлены официально. Ну, будем следовать общественной традиции. Так вот начиная с 8 июля 1944 года мужчина и женщина, живущие в незарегистрированном браке, семьей у нас не считаются. И абсолютно не важно, как долго вы проживали в таком браке, как много детей в нем родили, как часто и громко заявляли о том, что вы муж и жена. По закону вы - не семья. И соответственно, нормы Семейного кодекса к вам, если вы решите разойтись, применяться не будут. В том числе и нормы, касаемые раздела совместно нажитого имущества. Никаких правовых последствий гражданский брак не порождает.

Ну а как тогда быть, если люди жили-жили, много добра нажили, но вдруг захотели расстаться? Как им поделить нажитое добро? В каждом справочнике и учебнике по юриспруденции написано: двое и более людей, создавая совместное имущество, должны заключить соответствующий договор - о создании совместного имущества. В таком случае при разрыве отношений имущество будет разделено между участниками договора, согласно условиям данного договора. Это один из вариантов честного раздела нажитого в гражданском браке имущества. Правда, у нас он применяется крайне редко. Я лично такого примера в жизни вообще ни разу не встречала.

Чуть легче решить вопрос, когда речь идет не о создании имущества (строительстве дачного дома, например), а о приобретении. Если люди покупают ту же квартиру на общие деньги (скидываются на нее), то ее просто надо приобретать в долях. Вот и все. Тогда и делить ничего не придется.

Чаще всего суды у нас рассматривают споры такого плана: мужчина и женщина жили какое-то время вместе, вели совместное хозяйство, но брак не регистрировали. И вот купили они машину, оформили на гражданского мужа. Но не сложилась их совместная жизнь в дальнейшем. И женщина требует отдать ей машину, потому что куплена она на ее личные деньги, хоть и оформлена на мужчину. Такие иски выигрываются нечасто. Если только истцу удается доказать, что именно он единолично оплачивал приобретение того или иного имущества. Но это не всегда возможно.

«Российская газета» от 13.04.2022 №79 (8727), полоса 16

«Мошенники пробуют новую схему обмана граждан, используя поддельные решения судов»

Текст: Наталья Козлова

Что только не придумают мошенники, чтобы выманить у граждан их деньги. Одна из последних схем, которые уже начали использовать, - поддельные решения отечественных судов.

Не так давно гражданам стали приходить фальшивки, в которых от имени суда сказано, что им положена компенсация за купленные когда-то некачественные препараты или продукты питания.

Суммы компенсации морального и материального вреда значатся в этих фальшивках солидные. И эти деньги, сообщается в "решениях", можно получить, отправив предоплату.

Схема, как ни странно, оказалась

вполне "рабочей". Граждане отправляли деньги. Они попадали к мошенникам. Правда, в отличие от многочисленных предыдущих афер, мошенников с поддельными решениями судов обнаружили довольно быстро. Первым таким регионом стала Северная столица. Там на днях Невский районный суд избрал меру пресечения трем молодым гражданам - Андрею Потоцкому, Виктории Субботиной и Светлане Бруевой. Суд отправил Потоцкого в камеру, Бруеву - под домашний арест, а Субботиной избрал меру пресечения в виде запрета определенных действий.

На всех троих - одна уголовная статья о мошенничестве в крупном размере, совершенном группой. Эта троица отправляла по почте жителям Петербурга и Ленобласти фальшивые решения суда по несуществующим делам. Граждане доставали из почтовых ящиков конверты, в которых лежало "решение суда" и значилась их фамилия. В этом документе говорилось, что гражданину присуждена компенсации морального и материального вреда от двух обществ с ограниченной ответственностью. А чуть позже гражданам уже звонили те же мошенники по телефону. Объясняли, что деньги можно получить хоть сейчас, вот только надо перевести предоплату.

Пока, говорят следователи, у них три фигуранта. Не исключено, что по ходу расследования могут появиться и новые. Как и жертвы. На сегодня известно, что два человека, пострадавших от обманщиков, потеряли по 22 500 рублей. Еще одна гражданка - 356 173 рубля. Пока следователи проверяют причастность троицы к похожим эпизодам.

А пресс-служба судов Санкт-Петербурга обратилась к гражданам и попросила быть бдительными. Дело в том, что фальшивые решения суда, если приглядеться, не очень похожи на настоящие. Правда, граждане об этом не знают.

«Российская газета» от 18.04.2022 №83 (8731), полоса 5

«Госдума приняла законопроект о правах отцов на получение маткапитала»

Текст: Татьяна Замахина

У отцов-одиночек появится больше оснований для получения материнского капитала. Госдума на пленарном заседании приняла правительственный законопроект об этом во втором чтении.

А именно, данную меру господдержки распространят на мужчин, если они соответствуют следующим критериям:

- одиноко воспитывают второго, третьего ребенка или последующих детей, которые рождены после 1 января 2007 года;

- одиноко воспитывают первого ребенка, рожденного после 1 января 2020 года.

Дети при этом должны иметь гражданство РФ.

Поправки касаются случаев, если мать детей, не являющаяся гражданкой РФ, умерла. Пока что отцы-одиночки могут получать поддержку только в том случае, если умершая мама - россиянка.

Также проектом закона предлагается ввести право на дополнительные меры господдержки к детям в случае смерти мужчины, одиноко воспитывающего детей. В

таком ситуации право на материнский капитал переходит к детям в равных долях.

В случае окончательного принятия закон вступит в силу с 1 мая 2022 года. За получением сертификата можно будет обратиться в любой территориальный орган Пенсионного фонда или МФЦ.

Отметим, что размер материнского капитала с 1 января нынешнего года вырос на 3,7% и составил 483,8 тыс. рублей на первого ребенка и 639,4 тыс. рублей - на второго. Выплаты назначаются как на рожденных, так и на усыновленных детей.

«Российская газета» от 20.04.2022 №85 (8733), полоса 4

«Подсудимым запретят обращаться в кассацию, минуя апелляцию»

Текст: Владислав Куликов

Госдума приняла в первом чтении проект поправок в УПК, который не позволит подсудимому обходить апелляционную инстанцию. У осужденного не будут принимать кассационные жалобы, если он не обращался во вторую инстанцию. Ранее инициативу поддержало правительство страны.

Как пояснил председатель Ассоциации юристов России Владимир Груздев, в первую очередь инициатива призвана мотивировать подсудимых, не согласных с принятыми решениями судов первой инстанции, подавать апелляционные жалобы. Он отметил, что если гражданин не использовал свое право на обжалование в апелляции судебного акта первой инстанции, то вряд ли у кассационного суда должна возникать обязанность по рассмотрению кассационной жалобы.

Тем не менее это не значит, что подсудимого, по каким-то причинам не пожаловавшегося во вторую инстанцию, совсем лишат шансов. В таком случае допустима так называемая выборочная инстанция, когда суд будет предварительно изучать, насколько серьезны доводы для принятия жалобы к рассмотрению. Если выяснится, что нарушены какие-то фундаментальные правовые принципы, человека, конечно же, защитят.

"Иными словами, человек не будет лишен права на судебную защиту. Однако правила будут мотивировать подсудимых, не согласных с обвинениями, занимать более активную позицию и подавать апелляционные жалобы на приговоры", - подвел итог глава правления АЮР.

Законопроект был внесен в Госдуму Верховным судом России. В пояснительной записке приводятся такие данные: в 2020 году из общего числа дел, рассмотренных по правилам сплошной кассации, 16 процентов не были предметом проверки в суде апелляционной инстанции. То есть заявители по сути перепрыгнули через инстанцию. По результатам кассационного пересмотра таких дел отменены и изменены судебные решения в отношении 990 лиц, или более 20 процентов. За 7 месяцев 2021 года такие решения были вынесены уже в отношении 1426 лиц (более 30 процентов), не прошедших апелляцию. Таким образом, количество судебных решений, которые не проверялись судами апелляционной инстанции, но затем были обжалованы и отменены или изменены в кассации, существенно

увеличивается. В Верховном суде сочли, что гораздо справедливей установить правило, чтобы несогласные с приговором осужденные шли сначала в апелляционную инстанцию, где дело должно углубленно изучаться второй раз.

«Российская газета» от 20.04.2022 №85 (8733), полоса 4

Новости для юриста

04.04.2022
Правительство скорректирует условия льготной ипотеки
Документ: Постановление Правительства РФ от 29.03.2022 N 508

12.04.2022
ЦБ РФ снизил ключевую ставку. С 11 апреля показатель равен 17%.
Документ: Информация Банка России от 08.04.2022

12.04.2022
Хотят расширить ассортимент льготного софта для малого и среднего бизнеса
Документ: Информация с сайта Правительства РФ от 08.04.2022 (http://government.ru/news/45084/)

14.04.2022
Автоматически продлят водительские права и ряд других документов
Документ: Постановление Правительства РФ от 09.04.2022 N 626 (http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202204120013)

19.04.2022
Вступил в силу закон о поддержке перевозчиков в условиях санкций
Документ: Федеральный закон от 15.04.2022 N 92-ФЗ

20.04.2022
С 1 июля банки не смогут взимать с клиентов повышенные комиссии
Документ: Федеральный закон от 16.04.2022 N 112-ФЗ

Новости для бухгалтера

01.04.2022
Единый налоговый платеж: утвердили формы заявления о применении и уведомления об исчисленных суммах
Документы: Приказ ФНС России от 02.03.2022 N ЕД-7-8/179@
Приказ ФНС России от 02.03.2022 N ЕД-7-8/178@
(https://www.nalog.gov.ru/rn77/about_fts/docs/12069498/)

04.04.2022
По некоторым видам деятельности платежи по УСН можно перечислить позже и с рассрочкой
Документы: Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 512
Информация ФНС России от 31.03.2022 (https://www.nalog.ru/rn77/news/activities_fts/12075262/)
Письмо ФНС России от 31.03.2022 N СД-4-3/3868@

07.04.2022
Возврат налога с материальной выгоды: ФНС разъяснила, как подать уточненные 6-НДФЛ
Документ: Письмо ФНС России от 28.03.2022 N БС-4-11/3695@

18.04.2022
Работодателю не удалось оспорить компенсацию по соглашению об увольнении, так как ее уже выплатили
Документы: Определение 2-го КСОЮ от 10.03.2022 N 88-4622/2022

19.04.2022
Для подтверждения расходов организация вправе хранить чеки и в электронном виде
Документ: Письмо ФНС России от 08.04.2022 N АБ-4-20/4292@

27.04.2022
Разъяснили, как быть с НДФЛ, когда выплаты при увольнении идут в зачет оплаты вынужденного прогула
Документ: Письмо Минфина России от 10.03.2022 N 03-04-06/17488

28.04.2022
С 1 мая нужно использовать обновленные коды назначения платежа
Документ: Указание Банка России от 25.03.2022 N 6104-У (http://static.consultant.ru/obj/file/doc/bank_260422-6104.pdf)

Новости для специалиста-кадровика

04.04.2022
Суд подсказал, когда нужно компенсировать при увольнении работу в выходные
Документ: Определение 2-го КСОЮ от 07.12.2021 N 2-184/2021

05.04.2022
Сотрудника уволили в день подачи заявления, так как другую дату он не указал, - суд увидел нарушение
Документы: Определение 3-го КСОЮ от 16.02.2022 N 88-1714/2022

11.04.2022
Роструд считает, что не стоит тянуть с рассмотрением заявления сотрудника о переводе
Документ: Письмо Роструда от 10.03.2022 N ПГ/04192-6-1

13.04.2022
Суд: работодатель не может по своей инициативе отправить сотрудника в отпуск без сохранения зарплаты
Документы: Определение 2-го КСОЮ от 18.11.2021 N 2-394/2021

20.04.2022
Суд напомнил: при сокращении нужно предлагать введенные должности
Документ: Определение 2-го КСОЮ от 01.03.2022 N 88-3166/2022

25.04.2022
Суд разобрался, можно ли заключить срочный трудовой договор с пенсионером, который стал им досрочно
Документ: Определение 8-го КСОЮ от 24.02.2022 N 88-4265/2022

27.04.2022
По графикам сменности работники мало бывают дома в выходные - суды не увидели нарушений
Документ: Определение 8-го КСОЮ от 24.02.2022 N 88-4382/2022

Новости в Российском законодательстве

1) Роспотребнадзор разъяснил туристам, как вернуть деньги за туры, которые были отменены

<Информация> Роспотребнадзора "Вниманию потребителя: Как вернуть деньги за отмененные туры"

2) Минфином сообщен порядок бюджетного учета субвенций бюджету ПФР на выплату ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от восьми до семнадцати лет

<Письмо> Минфина России от 06.04.2022 N 02-05-11/28736

<О ежемесячной денежной выплате семьям, имеющим детей>

3) Экспертами Росреестра подготовлены ответы на наиболее популярные вопросы граждан о процедуре регистрации гаражей

<Информация> Росреестра от 07.04.2022 "Гаражная амнистия": Росреестр ответил на популярные вопросы граждан"

4) С 11 апреля 2022 года ключевая ставка Банка России составит 17,00% годовых

<Информационное сообщение> Банка России от 08.04.2022 "Банк России принял решение снизить ключевую ставку на 300 б.п., до 17,00% годовых"

5) Обновлен порядок формирования, ведения и использования справочника событий, наступление которых предоставляет гражданам возможность получения мер соцподдержки

Приказ Минтруда России от 14.01.2022 N 11н "Об утверждении порядка формирования, ведения и использования справочника событий, наступление которых предоставляет гражданам возможность получения мер социальной защиты (поддержки), социальных услуг, предоставляемых в рамках социального обслуживания и государственной социальной помощи, иных социальных гарантий и выплат" Зарегистрировано в Минюсте России 25.04.2022 N 68315.

Ситуация

- Ситуация: Как собственнику земельного участка добиться переноса не принадлежащего ему газопровода за пределы участка? ("Электронный журнал "Азбука права", 2022)

- Ситуация: Как вызвать врача на дом в рамках ОМС? ("Электронный журнал "Азбука права", 2022)

Готовое решение

- Готовое решение: Какие меры поддержки существуют для социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНКО) (КонсультантПлюс, 2022)

Вопрос

- Вопрос: Заказчик включил в состав приемочной комиссии эксперта. Имеет ли право такая комиссия не подписывать документы о приемке в электронном виде? ("Вестник Института госзакупок", 2022, N 4)

- Вопрос: Какой срок действия договора технологического присоединения? (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022)

- Вопрос: Что такое таунхаус и какой у него правовой статус? (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022)

- Вопрос: Как сельхозпроизводителям предоставляются субсидии из бюджета? (Подготовлен для системы

КонсультантПлюс, 2022)

- Вопрос: Какие есть особенности административного выдворения несовершеннолетних иностранных граждан? (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022)

Разъясняющие письма органов государственной власти

- Вопрос: Об отдельных вопросах, связанных с закупкой товара у единственного поставщика в электронной форме. (Письмо Минфина России от 20.08.2020 N 24-06-08/73161)

- Вопрос: Об установлении и исполнении требования обеспечения гарантийных обязательств при закупках. (Письмо Минфина России от 19.08.2020 N 24-03-08/72684)

- Вопрос: Об НДФЛ при выплате неустойки и компенсации реального ущерба, причиненного имуществу физлица. (Письмо Минфина России от 11.03.2022 N 03-04-05/17790)

- Вопрос: Об НДФЛ с сумм возмещения судебных расходов, компенсации морального вреда, штрафа (неустойки) по решению суда. (Письмо Минфина России от 11.03.2022 N 03-04-05/17779)

- Вопрос: О проведении контрольных (надзорных) мероприятий в отношении работодателей в 2022 г. (Письмо Роструда от 08.04.2022 N ПГ/08023-6-1)

- Вопрос: Об освобождении от уплаты НДФЛ доходов, полученных при продаже нежилого помещения, которое не использовалось в предпринимательской деятельности. (Письмо Минфина России от 29.03.2022 N 03-04-05/25365)

Подборки и консультации Горячей линии

- Вопрос: Можно ли перевести долг по оплате коммунальных услуг при продаже квартиры на нового собственника? (Подборки и консультации Горячей линии, 2022)

- Вопрос: Нужно ли при временном переводе сотрудника на другую должность делать запись в трудовой книжке? (Подборки и консультации Горячей линии, 2022)

- Вопрос: Можно ли признать недвижимостью объект, если у него отсутствует фундамент? (Подборки и консультации Горячей линии, 2022)

- Вопрос: Может ли суд в процессе судебного разбирательства снизить размер штрафа налогоплательщику, если налоговый орган также уменьшил сумму штрафа? (Подборки и консультации Горячей линии, 2022)

- Вопрос: Как ИП обжаловать действия налогового органа по приостановлению операций по счетам в банке? (Подборки и консультации Горячей линии, 2022)

- Вопрос: Как зарегистрировать право собственности при дарении недвижимости несовершеннолетнему? (Подборки и консультации Горячей линии, 2022)

** Ответы см. в СПС «КонсультантПлюс»*
Все документы и комментарии – из СПС «КонсультантПлюс»

Изменения в реестре адвокатов Кировской области в апреле 2022 года

Прекращен статус адвоката

Шишкиной Валентины Васильевны

Приостановлен статус адвоката

Фоменко Андрея Васильевича

Присвоен статус адвоката

Турушеву Алексею Александровичу
Каминскому Антону Валерьевичу

АДВОКАТСКАЯ ПАЛАТА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

и весь адвокатский корпус региона

поздравляют юбиляров апреля 2022 года!

Уважаемые

Швецова Елена Валерьевна
Буторина Светлана Анатольевна
Смоленцев Владислав Владимирович
Овсянников Владимир Владимирович
Санникова Ольга Анатольевна
Изместьева Елена Александровна
Макаров Александр Павлович
Мезенцев Владимир Анатольевич

Желаем вам здоровья, благополучия и успехов во всех Ваших делах!