**ВЕРХОВНЫЙ СУД**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**СУДЕБНАЯ КОЛЛЕГИЯ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

**от 17 апреля 2017 г. N 16-КГ17-3**

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Фролкиной С.В., Кириллова В.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 апреля 2017 г. гражданское дело по иску общества с ограниченной ответственностью "Мировая Техника" к Зеленину С.О. о возмещении работником затрат, понесённых работодателем на его обучение, взыскании судебных расходов по кассационной жалобе представителя общества с ограниченной ответственностью "Мировая Техника" Лукьяновой Ю.А. на решение Михайловского районного суда Волгоградской области от 27 ноября 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 13 мая 2016 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения представителя общества с ограниченной ответственностью "Мировая Техника" по доверенности Васильевой А.В., поддержавшей доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

УСТАНОВИЛА:

общество с ограниченной ответственностью "Мировая Техника" (далее - ООО "Мировая техника") обратилось в суд с иском к Зеленину С.О. о возмещении затрат, понесённых работодателем на его обучение, в сумме 64 493 руб. 92 коп. и взыскании расходов на уплату государственной пошлины в сумме 2134 руб. 82 коп.

В обоснование заявленных требований в иске указано, что 12 января 2015 г. между ООО "Мировая техника" в лице заместителя генерального директора Самойленко И.Б. и Зелениным С.О. заключён трудовой договор N 02/15, по условиям которого Зеленин С.О. был принят на работу в ООО "Мировая Техника" на должность ... в отдел продаж сельскохозяйственной техники. В этот же день между сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 12 января 2015 г. N 02/15, согласно пункту 6 которого при прекращении трудового договора по инициативе работника либо по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьёй 71, частями 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в течение одного календарного года после завершения обучения работник обязуется не позднее 30 дней после прекращения трудового договора компенсировать работодателю произведённые расходы на организацию и проведение обучения в части, пропорциональной прошедшему после завершения обучения времени из расчёта полной суммы за один календарный год.

10 февраля 2015 г. между ООО "Мировая Техника" в лице заместителя генерального директора Самойленко И.Б. и Зелениным С.О. заключено дополнительное соглашение N 1 к трудовому договору от 12 января 2015 г. N 02/15. В соответствии с пунктом 2.2 данного дополнительного соглашения работник обязан повышать свою профессиональную квалификацию, а также возместить затраты, понесённые работодателем при направлении работника на обучение за счёт средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения двухлетнего срока с момента завершения обучения, если отдельным письменным соглашением сторон не установлено иное.

В период с 12 января по 18 марта 2015 г. Зеленин С.О. прошёл следующее обучение: с 20 по 21 января 2015 г. - бизнес-тренинг "Переговорные поединки" (стоимость 17 155 руб. 68 коп.), с 26 по 29 января 2015 г. - "Базовый курс: стандартные тракторы + XERION" (стоимость 15 127 руб. 24 коп.), с 2 по 5 февраля 2015 г. - "Зерноуборочные комбайны и тракторы компании CLAAS в сравнении с конкурентами" (стоимость 15 461 руб. 28 коп.), с 2 по 3 марта 2015 г. - "Основы агрономии" (стоимость 8351 руб.) и с 4 по 5 марта 2015 г. - "Базовый курс: зерноуборочные комбайны + приставки" (стоимость 8398 руб. 72 коп.).

18 марта 2015 г. трудовой договор с Зелениным С.О. на основании поданного им заявления был прекращён по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника). В тот же день ООО "Мировая Техника" в адрес Зеленина С.О. посредством почтовой связи направило уведомление о размере расходов, понесённых на организацию и проведение его обучения, и о необходимости компенсировать работодателю указанные расходы в сумме 64 493 руб. 92 коп.

Эти расходы Зелениным С.О. ООО "Мировая Техника" возмещены не были.

Решением Михайловского районного суда Волгоградской области от 27 ноября 2015 г. в удовлетворении исковых требований ООО "Мировая Техника" отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 13 мая 2016 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной представителем ООО "Мировая Техника" Лукьяновой Ю.А. в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Михайловского районного суда Волгоградской области от 27 ноября 2015 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 13 мая 2016 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 23 декабря 2016 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 10 марта 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился ответчик Зеленин С.О., о причинах неявки не сообщил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ТПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

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

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

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

Как установлено судом и следует из материалов дела, 12 января 2015 г. между ООО "Мировая техника" в лице заместителя генерального директора Самойленко И.Б. и Зелениным С.О. заключён трудовой договор N 02/15, в соответствии с которым Зеленин С.О. был принят на работу в ООО "Мировая Техника" на должность ... в отдел продаж сельскохозяйственной техники.

Пунктом 3.5 данного трудового договора установлена обязанность работника возместить затраты, понесённые работодателем при направлении его на обучение за счёт средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счёт работодателя.

В тот же день между сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 12 января 2015 г. N 02/15. Пунктом 6 этого дополнительного соглашения предусмотрено, что при прекращении трудового договора по инициативе работника либо по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьёй 71, частями 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в течение одного календарного года после завершения обучения работник обязуется не позднее 30 дней после прекращения трудового договора компенсировать работодателю произведённые расходы на организацию и проведение обучения в части, пропорциональной прошедшему после завершения обучения времени из расчёта полной суммы за один календарный год.

10 февраля 2015 г. между ООО "Мировая Техника" в лице заместителя генерального директора Самойленко И.Б. и Зелениным С.О. заключено дополнительное соглашение N 1 к трудовому договору от 12 января 2015 г. N 02/15, исходя из пункта 2.2 которого работник обязан повышать свою профессиональную квалификацию, а также возместить затраты, понесённые работодателем при направлении работника на обучение за счёт средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения двухлетнего срока с момента завершения обучения, если отдельным письменным соглашением сторон не установлено иное.

На основании приказов ООО "Мировая Техника" от 19, 22, 27 января и 1 марта 2015 г. Зеленин С.О. в числе других работников направлялся в командировки с отрывом от производства для прослушивания следующих курсов по программам: "Переговорные поединки", "Базовый курс: стандартные тракторы + Xerion", "Сравнение с конкурентами: зерноуборочные комбайны + тракторы" "Основы агрономии", "Базовый курс: зерноуборочные комбайны + приставки".

Согласно представленным в материалы дела свидетельствам Зеленин С.О. прошёл обучение по следующим курсам: с 20 по 21 января 2015 г. - бизнес-тренинг "Переговорные поединки", с 26 по 29 января 2015 г. - "Базовый курс: стандартные тракторы + Xerion", с 2 по 5 февраля 2015 г. - "Зерноуборочные комбайны и тракторы компании CLAAS в сравнении с конкурентами", с 2 по 3 марта 2015 г. - "Основы агрономии" и с 4 по 5 марта 2015 г. - "Базовый курс: зерноуборочные комбайны + приставки".

17 марта 2015 г. Зеленин С.О. обратился на имя заместителя генерального директора ООО "Мировая Техника" с письменным заявлением об увольнении по собственному желанию.

Приказом заместителя генерального директора ООО "Мировая Техника" от 17 марта 2015 г. трудовой договор с Зелениным С.О. был прекращён по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника), с 18 марта 2015 г.

18 марта 2015 г. заместителем генерального директора ООО "Мировая Техника" направлено по почте письмо Зеленину С.О., в котором он уведомлялся о размере расходов, затраченных работодателем на организацию и проведение его обучения, и о необходимости компенсировать ООО "Мировая Техника" произведённые расходы в сумме 64 493 руб. 92 коп. Указанные расходы состояли из стоимости обучения: с 20 по 21 января 2015 г. по курсу "Переговорные поединки" - 17 155 руб. 68 коп., с 26 по 29 января 2015 г. - "Базовый курс: стандартные тракторы + xerion" - 15 127 руб. 24 коп., с 2 по 5 февраля 2015 г. - "Сравнение с конкурентами: зерноуборочные комбайны + тракторы" - 15 461 руб. 28 коп., с 2 по 3 марта 2015 г. - "Основы агрономии" - 8351 руб. и с 4 по 5 марта 2015 г. - "Базовый курс зерноуборочные комбайны + приставки" - 8 398 руб. 72 коп.

Судом также установлено, что Зелениным С.О. не возмещены ООО "Мировая Техника" затраты, понесённые в связи с его обучением.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований ООО "Мировая Техника" к Зеленину С.О. о возмещении им затрат, понесённых работодателем на его обучение, суд первой инстанции, сославшись в том числе на положения статей 196-200 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие вопросы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, включая ученический договор, а также статьи 249 Трудового кодекса Российской Федерации о возмещении затрат, связанных с обучением работника, исходил из того, что между сторонами по делу ученический договор не заключался, после прохождения курсов Зеленин С.О. не приобрёл новой специальности или квалификации, позволявших выполнять новый вид профессиональной деятельности, полученные в периоды обучения знания и навыки позволили ему занимать должность ... отдела продаж сельскохозяйственной техники без изменения профессии и специальности. Суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что обучением на курсах Зеленин С.О. повысил профессиональный уровень в рамках имеющейся квалификации, в связи с чем понесённые работодателем на повышение квалификации затраты не относятся к расходам, которые могут быть взысканы с работника.

По мнению суда первой инстанции, условие дополнительного соглашения к трудовому договору от 12 января 2015 г. N 02/15 о возложении на Зеленина С.О. обязанности по возмещению полной стоимости затрат на его обучение не подлежит применению на основании статей 9, 232 Трудового кодекса Российской Федерации, так как это условие снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы судебных инстанций основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Согласно части 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается, в частности, свобода 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 (абзацы первый и второй статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения в силу положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Частью 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что 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.

Требования к содержанию трудового договора, перечень обязательных и дополнительных условий трудового договора закреплены в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с частью 4 названной нормы 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 обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя.

На основании части 5 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

В силу частей 1 и 2 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ, действовавшей на время возникновения спорных отношений) необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статьёй 249 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Таким образом, Трудовым кодексом Российской Федерации определено содержание трудового договора путём закрепления в статье 57 названного кодекса перечня обязательных и дополнительных условий, в частности возможности включать в трудовой договор условие об обязанности работника отработать после обучения, проводимого за счёт средств работодателя, не менее установленного договором срока (часть 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации), а также установления дополнительной гарантии для работников, как более слабой стороны, в виде запрета включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование согласуется с принципом свободы трудового договора.

Заключая соглашение об обучении за счёт средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определённого срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока - возместить работодателю затраты, понесённые на его обучение, при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Тем самым обеспечивается баланс прав и интересов работника и работодателя: работник повышает профессиональный уровень и приобретает дополнительные преимущества на рынке труда, а работодателю компенсируются затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 24 марта 2015 г. N 498-О).

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена также и возможность заключения ученического договора, являющегося одним из видов договоров об обучении работника за счёт средств работодателя (глава 32 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 198 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Обязательные требования к содержанию ученического договора закреплены в статье 199 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определённые соглашением сторон.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (статья 200 Трудового кодекса Российской Федерации).

Последствия невыполнения обучающимся обязательства после окончания ученичества приступить к работе по вновь полученной профессии, специальности или квалификации и отработать у данного работодателя в течение срока, установленного ученическим договором, определены в статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с частью 2 указанной нормы в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесённые работодателем расходы в связи с ученичеством.

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что между работодателем и работником могут заключаться как ученический договор, так и иные договоры об обучении, то есть ученический договор является не единственным видом заключаемых между работником и работодателем договоров об обучении. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем в том числе и на условиях, определённых трудовым договором. Одним из дополнительных условий, которые в соответствии с законом (часть 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации) могут включаться в трудовой договор и которые не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, является обязанность работника отработать после обучения не менее определённого договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя. В случае неисполнения этой обязанности статья 249 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает обязанность работника возместить работодателю затраты, связанные с его обучением.

Между тем суд первой инстанции при разрешении спора неправильно применил подлежащие применению к спорным отношениям нормы трудового законодательства, не установил действительные правоотношения сторон, сложившиеся в связи с обучением работника, вследствие чего пришёл к не основанному на нормах закона выводу о том, что понесённые работодателем на обучение Зеленина С.О. расходы не относятся к расходам, которые могут быть взысканы с работника.

Судом не учтено, что стороны в трудовом договоре от 12 января 2015 г. N 02/15 и дополнительных соглашениях к нему предусмотрели дополнительное условие о сроке, в течение которого работник обязуется отработать после обучения, проведённого за счёт средств работодателя, а также право работодателя в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения установленного трудовым договором срока требовать от работника возмещения затрат, понесённых при направлении его на обучение.

Судом первой инстанции оставлено без внимания и то обстоятельство, что нормы трудового законодательства, так же как и условия заключённого сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору от 12 января 2015 г. N 02/15, не ставят обязанность работника по возмещению работодателю затрат на обучение в случае досрочного прекращения работником трудовых отношений с работодателем без уважительных причин в зависимость от получения работником по итогам обучения новой специальности или квалификации.

Нельзя признать правильным и довод суда первой инстанции о неприменении условия дополнительного соглашения к трудовому договору от 12 января 2015 г. N 02/15, обязывающего Зеленина С.О. возместить работодателю затраты, понесённые на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения определённого трудовым договором срока. Суд сослался на положения статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие, в частности, что не подлежат применению условия трудового договора, снижающие уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством, а также статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие, что договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами.

Однако условие трудового договора, обязывающее работника возместить работодателю затраты, понесённые на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения определённого трудовым договором срока, вопреки мнению суда первой инстанции, не снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством. Напротив, возможность включения такого условия в трудовой договор прямо предусмотрена частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а также следует из положений статьи 249 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающих обязанность работника возместить затраты работодателя на его обучение в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счёт средств работодателя.

Допущенные судом первой инстанции нарушения норм права не были устранены и судом апелляционной инстанции.

Учитывая, что работодатель вправе требовать от работника возмещения затрат на его обучение (в том числе и повышение квалификации) при одновременном наличии таких условий, как соглашение между работником и работодателем о сроке, в течение которого работник обязуется проработать в данной организации после обучения, и увольнение работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении, суду следовало определить и установить названные обстоятельства в качестве юридически значимых для правильного разрешения спора по иску ООО "Мировая техника" к Зеленину С.О. о возмещении затрат, понесённых работодателем на его обучение, что не было сделано как судом первой инстанции, так и судом апелляционной инстанции.

Ввиду изложенного выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для взыскания с Зеленина С.О. понесённых его работодателем ООО "Мировая техника" расходов на повышение квалификации работника являются ошибочными.

При таких обстоятельствах решение Михайловского районного суда Волгоградской области от 27 ноября 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 13 мая 2016 г., оставившее его без изменения, нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить исковые требования ООО "Мировая Техника" на основании норм материального права, подлежащих применению к спорным отношениям, и в соответствии с установленными обстоятельствами.

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

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Михайловского районного суда Волгоградской области от 27 ноября 2015 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 13 мая 2016 г. отменить, направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Михайловский районный суд Волгоградской области.

|  |  |
| --- | --- |
| Председательствующий | Пчелинцева Л.М. |

|  |  |
| --- | --- |
| Судьи | Фролкина С.В. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Кириллов В.С. |