

СЕДЬМОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 24 марта 2022 г. № 88-3503/2022

УИД 72RS0014-01-2020-009464-75

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Козиной Н.М.,

судей Зеленовой Е.Ф., Хасановой В.С.,

с участием прокурора Москвитина Н.Н.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-7085/2020 по иску Т. к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Тюменской области "Областная клиническая больница № 2" о восстановлении на работе,

по кассационной жалобе Т. на решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 22 октября 2020 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 04 октября 2021 года.

Заслушав доклад судьи Седьмого кассационного суда общей юрисдикции Козиной Н.М. об обстоятельствах дела, о принятых по делу судебных постановлениях, доводах кассационной жалобы, заключение прокурора Седьмого отдела Генеральной прокуратуры Российской Федерации Москвитина Н.Н., полагавшего судебные акты подлежащими отмене, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Т. обратилась в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Тюменской области "Областная клиническая больница № 2" (далее по тексту – ГБУЗ Тюменской области "ОКБ № 2", Областная клиническая больница № 2) о восстановлении на работе.

Требования мотивированы тем, что она работает в ГБУЗ Тюменской области "Областная клиническая больница № 2" по трудовому договору № 5007 от 18 апреля 2017 года в качестве медицинского лабораторного техника в структурном подразделении клинко-диагностическая лаборатория с 23 мая 2013 года по основному месту работу и по трудовому договору № 5008 от 18 апреля 2017 года, в качестве медицинского лабораторного техника в структурном подразделении клинко-диагностическая лаборатория с 23 мая 2013 года по совместительству на 0,5 ставки. 15 июня 2020 года ее уведомили о расторжении трудового договора от 18 апреля 2017 года № 5008 с 30 июня 2020 года в связи с приемом нового работника, для которого эта работа будет являться основной. Считает, что увольнение является незаконным, поскольку основной работник не был принят на работу с 30 июня 2020 года. Ходатайствовала о восстановлении срока на обращение в суд.

Просила восстановить ее на работе в Областную клиническую больницу № 2 в должности медицинского лабораторного техника в структурном подразделении клинико-диагностическая лаборатория, совместителем на 0,5 ставки, класс вредности 3.3.

Решением Ленинского районного суда города Тюмени Тюменской области от 22 октября 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 15 марта 2021 года, в удовлетворении исковых требований отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 июля 2021 года апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 15 марта 2021 года отменено, дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 04 октября 2021 года, решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 22 октября 2020 года оставлено без изменения.

В кассационной жалобе Т. ставит вопрос об отмене судебных постановлений, ссылаясь на их незаконность, указывая в качестве доводов на то, что суды не приняли во внимание тот факт, что работник, для которого место работы является основным, был принят ответчиком не с 30 июня 2020 года или 01 июля 2020 года, а только 06 июля 2020 года, что свидетельствует о нарушении процедуры увольнения. Кроме того, полагает, что вывод суда о том, что <данные изъяты> отправили на медкомиссию, не является состоятельным и не подтверждает факт принятия основного работника.

Истец Т. о времени и месте рассмотрения дела извещена надлежащим образом, в судебное заседание не явилась, направила ходатайство о рассмотрении кассационной жалобы в ее отсутствие. Ответчик Областная клиническая больница № 2 также о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом, в судебное заседание не явился о причинах неявки суд не известил, доказательств уважительности причин неявки не представил, в связи с чем, на основании статей 167, 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции сочла возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

В соответствии с частью 1 статьи 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанции, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

В соответствии с частью 1 статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Проверив материалы дела в пределах доводов кассационной жалобы, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого

кассационного суда общей юрисдикции полагает, что имеются основания для отмены судебных постановлений ввиду неправильного применения норм материального права.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 18 апреля 2017 года между Т. и Областной клинической больницей № 2 был заключен трудовой договор № 5007 о приеме ее на должность медицинского лабораторного техника в структурное подразделение клиничко-диагностическая лаборатория с 23 мая 2013 года, по основной работе на 1 ставку, класс вредности 3.3 (л.д. 8 - 12).

18 апреля 2017 года с Т. заключен трудовой договор № 5008 о приеме на должность медицинского лабораторного техника в структурное подразделение клиничко-диагностическая лаборатория с 23 мая 2013 года по совместительству на 0,5 ставки, класс вредности 3.3. (л.д. 13 - 17).

15 июня 2020 года истец уведомлена о расторжении трудового договора от 18 апреля 2017 года № 5008 с 30 июня 2020 года в связи с приемом работника, для которого эта работа будет являться основной (л.д. 27).

Приказом № 882-лс от 25 июня 2020 года с Т. прекращен трудовой договор № 5008 от 18 апреля 2017 года с 30 июня 2020 года в связи с приемом работника, для которого эта работа является основной (л.д. 44).

Согласно приказу № 940-лс от 06 июля 2020 года ГБУЗ Тюменской области "Областная клиническая больница № 2", <данные изъяты> принята на работу в клиничко-диагностическую лабораторию, медицинским лабораторным техником, на постоянное место работы (л.д. 42).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции, руководствуясь статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что у работодателя имелись основания для увольнения Т. по статье 288 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку на должность, которую занимала Т. по совместительству, был принят основной работник. Порядок увольнения Т. работодателем соблюден.

Установив, что приказ о расторжении трудового договора был выдан истцу 30 июня 2020 года, истец обратилась с заявлением в Государственную инспекцию труда Тюменской области и в прокуратуру Тюменской области, ответ из прокуратуры она получила 17 августа 2020 года, из Государственной инспекции труда Тюменской области – 25 августа 2020 года, иск направлен по почте 24 сентября 2020 года, суд первой инстанции пришел к выводу, что истец обратилась в суд с иском о восстановлении на работу по истечении 01 месяца 26 дней, то есть с пропуском срока. При этом доказательства уважительности причин пропуска срока истец не представила, в связи с чем, оснований для восстановления срока не имеется.

Отклоняя доводы истца о том, что работник, для которого эта работа является основной, был принят на работу с 06 июля 2020 года, а не 30 июня 2020 года, суд первой инстанции указал, что для истца 30 июня 2020 года являлся последним днем работы. Перед заключением трудового договора, кандидату на должность <данные изъяты> было выдано направление на прохождение медицинского осмотра, период прохождения ею медосмотра с 15 июня 2020 года по 04 июля 2020 года, поэтому приказ о приеме ее на работу был издан 06 июля 2020 года, после представления <данные изъяты> всех документов, необходимых для приема на работу в качестве основного работника.

Суд апелляционной инстанции, не согласившись с выводом суда об отсутствии у Т. уважительных причин пропуска срока обращения в суд с настоящим иском, установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом не усмотрел нарушений судом первой инстанции норм материального права при решении вопроса о законности увольнения истца.

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции, отменяя апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 15 марта 2021 года и направляя дело на новое апелляционное рассмотрение, указала, что выводы судов об отказе в удовлетворении требований ввиду соблюдения порядка увольнения в соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и сделаны с нарушением норм процессуального права и отметила необходимость установления такого юридически значимого обстоятельства, как дата приема на работу основного работника, поскольку направление кандидата на работу на прохождение медосмотра не подтверждает факт приема его на работу, работодатель имел возможность заключить трудовой договор с <данные изъяты>., как с работником, для которого выполняемая совместителем работа является основной, с 01 июля 2020 года с оговоркой о начале работы с более поздней даты (по окончании медосмотра), однако такой трудовой договор с <данные изъяты> не был заключен.

При новом апелляционном рассмотрении по доводам жалобы Т. суд апелляционной инстанции исходил из того, что промежуток времени между увольнением Т., как совместителя, и приемом на работу <данные изъяты>., как основного работника, не является значительным, поскольку <данные изъяты> было выдано направление в ГБУЗ Тюменской области "Областная клиническая больница № 2" для прохождения медицинского осмотра 03 июня 2020 года (л.д. 39); <данные изъяты>., для которой должность была основной, была принята на работу в понедельник – 06 июля 2020 года, а заявление о приеме на работу написано ею в пятницу 03 июля 2020 года; такое кадровое решение относится к исключительной компетенции работодателя; у ответчика возникла производственная необходимость приема на должность основного работника в клинко-диагностическую лабораторию исходя из сложившейся в стране эпидемиологической обстановки в связи с коронавирусной ситуацией и проведением новых диагностических исследований в клинко-диагностической лаборатории; из того, что Т. 31 октября 2020 года прекратила трудовые отношения с ответчиком согласно личному заявлению и была уволена по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, что свидетельствует об отсутствии намерения истца продолжать трудовые отношения с ответчиком на условиях полной занятости, в связи с чем признал выводы суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения иска обоснованным.

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции считает, что выводы судов об отказе в удовлетворении требований ввиду соблюдения порядка увольнения в соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Согласно части 1 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

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

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

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

Из приведенных нормативных положений следует, что работа по совместительству предполагает выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

Работник может быть уволен в соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации в том случае, если он работает по совместительству по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и только в том случае, если работодатель принял на работу работника, для которого эта работа является основной. При этом работодатель обязан заранее, не менее чем за две недели, в письменной форме предупредить работника, работающего по совместительству, о прекращении с ним трудового договора по названному основанию.

Таким образом, для прекращения трудового договора, заключенного с работником, работающим по совместительству, необходимо соблюдение двух условий: прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной; уведомление (предупреждение) работодателем в письменной форме работника-совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Положения статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации, регуливающей порядок увольнения работников-совместителей в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, суды истолковали неверно, вследствие чего пришли к ошибочному выводу о соблюдении ответчиком порядка увольнения истца и, соответственно, о законности увольнения истца.

Проверяя порядок увольнения истца в соответствии со статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации суды не учли, что именно прием на работу основного работника, является основанием для прекращения трудовых отношений с работником, работающим по совместительству на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

Судом установлено, что Т. уволена как совместитель 30 июня 2020 года, с заявлением о приеме на работу основной работник <данные изъяты> обратилась 03 июля 2020 года, приказ о приеме на работу <данные изъяты> Е.С. издан 06 июля 2020 года.

Таким образом, как на момент уведомления истца о предстоящем увольнении, так и на момент ее увольнения 30 июня 2020 года у ответчика отсутствовали сведения о приеме на работу на должность медицинского лабораторного техника основного работника, волеизъявление <данные изъяты> на занятие указанной должности выражено лишь в заявлении от 03 июля 2020 года, то есть после увольнения Т.

При таких обстоятельствах, поскольку работодателем не доказано наличие второго обязательного условия для прекращения трудового договора с истцом по основанию, предусмотренному статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно - на дату увольнения истца (30 июня 2020 года) у работодателя отсутствовало соглашение о приеме на работу работника, для которого работа по должности, замещаемой истцом, будет являться основной, такой работник обратился с соответствующим заявлением и был принят на должность медицинского лабораторного техника уже после увольнения Т., выводы судов о законности порядка увольнения истца являются незаконными, у ответчика по состоянию на 30 июня 2020 года не имелось оснований для расторжения с истцом трудового договора по статье 288 Трудового кодекса Российской Федерации. Только при доказанности факта приема <данные изъяты> на основное место работы 01 июля 2020 года, увольнение истца как совместителя с 30 июня 2020 года являлось бы законным.

В соответствии с частью 4 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации указания вышестоящего суда о толковании закона являются обязательными для суда, вновь рассматривающего дело.

Однако суд апелляционной инстанции при повторном рассмотрении дела, приходя к выводу о законности увольнения истца, указания суда кассационной инстанции о толковании положений статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей в качестве условия увольнения работника по совместительству прием на работу работника, для которого работа будет являться основной, не учел и не выполнил, напротив, привел неправильное толкование закона.

Ссылки суда апелляционной инстанции на незначительность срока между увольнением истца и приемом на работу основного работника, не основаны на законе, а обстоятельства о наличии ставок и последующем увольнении истца – не имеют юридического значения.

Кроме того, отклоняя довод истца в апелляционной жалобе на Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 года № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям", суд апелляционной инстанции пришел к ошибочному выводу, что данное Постановление направлено на регулирование труда работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, в связи с чем, к данным правоотношениям не подлежит применению. Однако ранее суд апелляционной инстанции, не согласившись с выводом суда первой инстанции об отсутствии уважительных причин для восстановления пропущенного срока для обращения с иском в суд о признании увольнения незаконным, правильно применял названное Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Поскольку имеющие значение для дела обстоятельства судами установлены, однако судами неправильно истолкованы нормы материального права при разрешении

требований истца о законности увольнения, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции считает возможным на основании статьи 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судебные постановления об отказе Т. в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа № 882-лс от 25 июня 2020 года о прекращении трудового договора и восстановлении на работе отменить, принять новое решение, которым признать незаконным приказ № 882-лс от 25 июня 2020 года о прекращении трудового договора с Т., восстановить Т. на работе в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тюменской области "Областная клиническая больница № 2" в должности медицинского лабораторного техника по совместительству с 01 июля 2020 года.

Согласно статье 211 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о восстановлении на работе.

Решение суда о восстановлении Т. на работе подлежит немедленному исполнению.

Руководствуясь статьями 379.5, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 22 октября 2020 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 04 октября 2021 года об отказе Т. в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа № 882-лс от 25 июня 2020 года о прекращении трудового договора и в восстановлении на работе отменить, принять новое решение:

Признать незаконным приказ № 882-лс от 25 июня 2020 года о прекращении трудового договора с Т.

Восстановить Т. на работе в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тюменской области "Областная клиническая больница № 2" в должности медицинского лабораторного техника по совместительству на 0,5 ставки с 01 июля 2020 года.

Решение суда о восстановлении Т. на работе подлежит немедленному исполнению.