

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2023) (Извлечение)

Разрешение споров, связанных с социальными, трудовыми и пенсионными отношениями

12. Правовое регулирование отношений по предоставлению гражданам **государственной социальной помощи не предполагает возможности его произвольного применения** уполномоченным органом, который до принятия решения о предоставлении государственной социальной помощи **обязан осуществить комплексную оценку нуждаемости заявителя в материальной поддержке** в соответствии с установленными нормативными положениями критериями и при наличии независящих от заявителя обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия его жизнедеятельности, не вправе отказать ему в предоставлении такой помощи.

С. 3 июня 2021 г. обратился в суд с иском к государственному казенному учреждению Астраханской области «Центр социальной поддержки населения» (далее - центр социальной поддержки, уполномоченный орган), Министерству социального развития и труда Астраханской области (далее - региональное министерство труда) о взыскании с ответчиков единовременной материальной помощи в размере 50 000 руб. (на оплату долга за электроэнергию в сумме 37 000 руб. и покупку угля в сумме 13 000 руб.), компенсации морального вреда, судебных расходов.

В обоснование заявленных требований С., приложив к исковому заявлению уведомление центра социальной поддержки об отказе в назначении государственных социальных услуг, сведения о его отнесении к категории граждан предпенсионного возраста, уведомление центра занятости населения о прекращении выплаты с 2 октября 2020 г. С. пособия по безработице, выписку из лицевого счета о долге за электроэнергию, накладную на уголь, больничный лист, указывал, что он 13 мая 2021 г. обратился в центр социальной поддержки с заявлением о предоставлении ему единовременной материальной помощи на оплату долга за электроэнергию и на приобретение угля.

С. ссылался на то, что при обращении в центр социальной поддержки для назначения ему единовременной материальной помощи им были представлены все необходимые документы, подтверждающие его трудную жизненную ситуацию, нарушение условий жизнедеятельности, он является безработным предпенсионного возраста, состоит на учете в центре занятости населения, с 1 октября 2020 г. не получает минимального пособия по безработице, у него отсутствуют какой-либо доход и средства к существованию, а также имеются системные, возрастные, хронические заболевания, в связи с чем он периодически обращается за медицинской помощью, потенциальные работодатели отказывают ему в трудоустройстве или предлагают работу, которая не подходит ему по состоянию здоровья. Вступившим в законную силу

решением суда С. отказано в иске к энергосбытовой компании о реструктуризации долга по оплате жилищно-коммунальных услуг, что лишило его права на оформление субсидии на оплату жилищно-коммунальных услуг.

21 мая 2021 г. центр социальной поддержки письменно уведомил С. об отказе в единовременной материальной помощи, так как комиссия данного центра не усмотрела наличия независящих от С. обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия его жизнедеятельности. 9 июня 2021 г. региональное министерство труда согласилось с отказом центра социальной поддержки в предоставлении С. единовременной материальной помощи.

По мнению С., отказ в предоставлении ему единовременной материальной помощи является неправомерным, немотивированным и не соответствующим действующему законодательству.

Разрешая спор, суд первой инстанции, сославшись на нормы Порядка и условий предоставления единовременной материальной помощи отдельным категориям граждан, утвержденных постановлением Правительства Астраханской области от 29 декабря 2011 г. № 655-П, не усмотрел оснований для удовлетворения исковых требований С. о взыскании единовременной материальной помощи, а также производных от них требований о компенсации морального вреда и судебных расходов.

Суд апелляционной инстанции согласился с решением суда первой инстанции, отметив, что никаких сведений, подтверждающих, что С. в силу состояния своего здоровья либо иных объективных причин (социального окружения, семейного положения, проблем жилищного и экономического характера, трудоустройства) нуждается в постоянной, временной или разовой посторонней помощи для преодоления трудной жизненной ситуации и (или) ее последствий, не представлено.

Кассационный суд общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установил нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала обжалуемые судебные постановления вынесенными с существенным нарушением норм права.

Из положений статьи 7, частей 1, 2 статьи 39 Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи», Закона Астраханской области от 22 декабря 2016 г. № 85/2016-ОЗ «О мерах социальной поддержки и социальной помощи отдельным категориям граждан в Астраханской области», постановления Правительства Астраханской области от 29 декабря 2011 г. № 655-П, которым утверждены Порядок и условия предоставления единовременной материальной помощи отдельным категориям граждан, следует, что оказание социальной помощи гражданам, нуждающимся в материальной поддержке, является одним из направлений государственной политики Российской Федерации как социального государства, которое

реализуется путем осуществления предусмотренных законом специальных мер, направленных на поддержание уровня жизни названных граждан. К числу таких мер относится государственная социальная помощь, которая проживающим на территории Астраханской области нуждающимся в материальной поддержке гражданам оказывается в виде единовременной материальной помощи в размере до 50 000 руб. Указанная материальная помощь предоставляется на основании решения уполномоченного органа о признании заявителя нуждающимся в материальной поддержке.

С учетом целей и задач оказания государственной социальной помощи нуждающимся в материальной поддержке гражданам действующее правовое регулирование отношений по предоставлению таким гражданам государственной социальной помощи не предполагает возможности произвольного применения его норм уполномоченным органом, который **обязан проверить все предусмотренные нормативными положениями условия, необходимые для принятия решения о предоставлении государственной социальной помощи. В частности, до принятия такого решения уполномоченный орган обязан осуществить комплексную оценку нуждаемости заявителя в материальной поддержке в соответствии с установленными этими нормативными положениями критериями.**

К числу таких критериев отнесены: **наличие независящих от заявителя обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия его жизнедеятельности, в том числе состояние здоровья, проблемы, связанные с факторами социального окружения, включая семейное положение, проблемы жилищного и экономического характера, трудоустройства; наличие у заявителя права на получение иных мер социальной поддержки в соответствии с законодательством Российской Федерации или Астраханской области; нуждаемость в постоянной, временной или разовой посторонней помощи.** Оценка причин нуждаемости заявителя в материальной поддержке производится уполномоченным органом. **При наличии таких причин, не зависящих от лица, претендующего на получение государственной социальной помощи, уполномоченный орган не вправе отказать гражданину в предоставлении государственной социальной помощи.** В случае же наличия оснований, предусмотренных положениями Порядка и условий предоставления единовременной материальной помощи отдельным категориям граждан, утвержденных постановлением Правительства Астраханской области от 29 декабря 2011 г. № 655-П, для отказа заявителю в предоставлении единовременной материальной помощи уполномоченный орган направляет заявителю уведомление о таком отказе в ее предоставлении с указанием причины отказа.

При рассмотрении данного дела по иску С., оспаривавшего отказ центра социальной поддержки в предоставлении ему единовременной материальной помощи, не учтены положения норм федерального и регионального законодательства в их системной взаимосвязи, **не допускающие отказ в предоставлении названной меры социальной поддержки в случае наличия**

независящих от заявителя обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия его жизнедеятельности.

Как указала Судебная коллегия, единовременная материальная помощь, предусмотренная нормативными правовыми актами Астраханской области, относится к числу **мер социальной поддержки граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации**, и с учетом уровня жизни этих граждан, не позволяющего им в полной мере нести, в частности, расходы на оплату жилищно-коммунальных услуг, направлена на создание им достойных условий жизни, поддержание их жизнедеятельности, сохранение их здоровья (состояние физического, психического и социального благополучия человека) и в связи с этим на обеспечение достоинства их личности. Произвольное, то есть в отсутствие установленных нормами права оснований, лишение гражданина уполномоченным органом права на эти меры социальной поддержки не только нарушает непосредственно его имущественные права, но и влечет нарушение нематериальных благ и личных неимущественных прав такого гражданина, в числе которых здоровье гражданина, честь, доброе имя и достоинство его личности.

Исходя из предназначения социального государства механизм социальной защиты, предусмотренный законодательством, должен позволять наиболее уязвимым категориям граждан получать поддержку, включая материальную, со стороны государства и общества и обеспечивать благоприятные, не ущемляющие охраняемое государством достоинство личности условия для реализации ими своих прав. Несоблюдение государственными органами нормативных предписаний при реализации гражданами права на социальное обеспечение, осуществляемое в том числе в виде денежных выплат (пособий, субсидий, компенсаций и т.д.), может порождать право таких граждан на компенсацию морального вреда в связи с тем, что социальное обеспечение граждан неразрывно связано с их нематериальными благами и личными неимущественными правами.

Однако суд первой инстанции при рассмотрении исковых требований С. в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определил и не установил обстоятельства, имеющие значение для дела (какие действия были предприняты уполномоченным органом для проверки указанных С. обстоятельств, связанных с невозможностью преодоления им трудной жизненной ситуации; предлагалось ли С. уполномоченным органом представить какие-либо дополнительные документы, подтверждающие наличие у него проблем со здоровьем, жилищного и экономического характера, трудоустройства и т.д.), не оценил имеющиеся по делу доказательства, как это предписывает процессуальный закон (статья 67 ГПК РФ), и оставил без внимания и соответствующей правовой оценки доводы С. о его трудной жизненной ситуации, приведенные им в обоснование исковых требований.

Суд апелляционной инстанции допущенные судом первой инстанции нарушения норм права не исправил, не проверил доводы апелляционной

жалобы С. в том числе о том, что ответчик не привел ни одного основания для отказа в предоставлении ему единовременной материальной помощи, предусмотренного нормативными положениями, и не дал этим доводам правовой оценки.

Ввиду изложенного Судебная коллегия признала выводы судов об отсутствии оснований для предоставления С. материальной помощи по причине непредставления им доказательств нахождения в тяжелой жизненной ситуации по независящим от него причинам неправомерными и отменила состоявшиеся по делу судебные постановления, дело направила на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Определение № 25-КГ22-4-К4

13. Выявление пенсионным органом допущенной ошибки в расчете выслуги лет (стажа службы) при назначении гражданину пенсионного обеспечения - в отсутствие с его стороны каких-либо виновных действий - не может являться самостоятельным основанием для перерасчета пенсионным органом гражданину размера пенсии в сторону уменьшения без учета иных значимых обстоятельств (срок, прошедший с момента признания со стороны пенсионного органа права на пенсию в соответствующем размере, возможность возвращения гражданина на службу для приобретения права на пенсионное обеспечение в установленном до выявления ошибки размере и другие).

П. обратился в суд с иском к территориальному органу внутренних дел по субъекту Российской Федерации о льготном исчислении периодов службы, взыскании недополученной пенсии, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований П. указал, что он является получателем пенсии за выслугу лет по линии МВД России с июня 1991 года. При расчете пенсии в 1991 году период его службы с 26 апреля по 30 сентября 1976 г. был засчитан в выслугу лет в льготном исчислении как 1 год службы за 1 год и 6 месяцев. Письмом отдела пенсионного обслуживания территориального органа внутренних дел по субъекту Российской Федерации от 27 ноября 2019 г. П. был уведомлен о том, что включение названного периода в льготном исчислении в выслугу лет в 1991 году было произведено ошибочно, этот период службы подлежит включению в выслугу лет в календарном исчислении, в связи с чем органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, был произведен перерасчет размера назначенной П. пенсии в сторону уменьшения. С декабря 2019 года по ноябрь 2020 г. П. в общей сумме было недополучено 14 743,20 руб.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований П. о включении периодов службы в выслугу лет в льготном и в календарном исчислении, взыскании недополученной пенсии, компенсации морального вреда, суд первой инстанции сослался на статьи 2, 13 Закона СССР от 28 апреля 1990 г. «О пенсионном обеспечении военнослужащих», постановление Совета

Министров СССР от 15 декабря 1990 г. № 1290 «О выслуге лет для назначения пенсий лицам офицерского состава, прапорщикам, мичманам и военнослужащим сверхсрочной службы, лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел и пособиях этим военнослужащим, лицам начальствующего и рядового состава и их семьям», Положение о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел, утвержденное постановлением Совета Министров СССР от 23 октября 1973 г. № 778, и указал на то, что поскольку при исчислении П. выслуги лет для назначения пенсии органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, была допущена ошибка, ответчиком в установленном порядке произведен перерасчет выслуги лет П. и размера назначенной ему пенсии в сторону уменьшения, то нарушений прав П. не допущено.

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

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судебных инстанций о том, что перерасчет ответчиком в 2019 году размера назначенной П. в июне 1991 года пенсии за выслугу лет в сторону уменьшения не привел к нарушению его прав, основанным на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям, отметив следующее.

На момент назначения П. пенсии за выслугу лет - 25 июня 1991 г. - пенсионное обеспечение сотрудников органов внутренних дел регулировалось Законом СССР от 28 апреля 1990 г. «О пенсионном обеспечении военнослужащих», постановлением Совета Министров СССР от 15 декабря 1990 г. № 1290 «О выслуге лет для назначения пенсий лицам офицерского состава, прапорщикам, мичманам и военнослужащим сверхсрочной службы, лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел и пособиях этим военнослужащим, лицам начальствующего и рядового состава и их семьям».

Закон СССР от 28 апреля 1990 г. «О пенсионном обеспечении военнослужащих» утратил силу на территории Российской Федерации с 1 февраля 1993 г. в связи с принятием Закона Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. № 4468-I «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, и их семей» (наименование закона приведено в редакции на момент введения в действие) (далее - Закон Российской Федерации от 12 февраля 1993 г.).

В соответствии с абзацем четвертым пункта «а» статьи 1 Закона Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. условия, нормы и порядок пенсионного обеспечения, предусмотренные этим законом, распространяются в том числе и на лиц рядового и начальствующего состава, проходивших службу в органах внутренних дел бывшего Союза ССР.

Статьей 14 этого закона установлено сходное с положениями Закона СССР

от 28 апреля 1990 г. «О пенсионном обеспечении военнослужащих» правовое регулирование исчисления размера пенсии в зависимости от выслуги лет.

Согласно статье 50 Закона Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. работа по пенсионному обеспечению лиц, указанных в статье 1 этого закона, в частности, лиц рядового и начальствующего состава, проходивших службу в органах внутренних дел бывшего Союза ССР, осуществляется Министерством внутренних дел Российской Федерации.

В силу части 1 статьи 55 Закона Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. перерасчет размеров пенсий за выслугу лет, по инвалидности, по случаю потери кормильца, назначенных лицам, указанным в статье 1 этого закона, и членам их семей, производится: а) с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступили обстоятельства, влекущие за собой перерасчет размеров пенсий в сторону уменьшения; б) со дня наступления обстоятельств, влекущих за собой перерасчет размеров пенсий в сторону увеличения.

В случае обнаружения ошибки, допущенной при назначении пенсии за выслугу лет, производится устранение этой ошибки в соответствии с законодательством Российской Федерации (часть 3 статьи 62 Закона Российской Федерации от 12 февраля 1993 г.).

Приказом МВД России от 9 января 2018 г. № 7 утверждена Инструкция об организации работы по пенсионному обеспечению в системе МВД России, которой установлен порядок организации работы по пенсионному обеспечению лиц, уволенных со службы, пенсионное обеспечение которых возложено на МВД России, регламентируются назначение и перерасчет пенсий, организация выплаты пенсий, порядок пересмотра и перерасчета пенсии, персональная ответственность руководителей пенсионных органов за осуществление выплаты пенсий, пособий и компенсаций, своевременность принятия ими мер по устранению переплат и недоплат (далее - Инструкция).

Из нормативных положений Закона Российской Федерации от 12 февраля 1993 г. и Инструкции следует, что реализация гражданином, уволенным со службы в органах внутренних дел, права на получение пенсии за выслугу лет осуществляется путем принятия уполномоченным органом - соответствующим пенсионным органом МВД России - решения о назначении гражданину такой пенсии, размер которой определяется с учетом имеющейся у гражданина выслуги лет. В случае выявления пенсионным органом ошибки, допущенной при назначении пенсии за выслугу лет, влекущей перерасчет размера назначенной гражданину, уволенному со службы в органах внутренних дел, пенсии, устранение такой ошибки производится в установленном законом порядке. При этом пенсионный орган должен своевременно принимать меры по устранению допущенных при назначении пенсии ошибок, повлекших как переплату, так и недоплату пенсии.

Судебная коллегия указала на то, что к спорным отношениям по данному делу применима правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации в отношении правовых последствий ошибочного исчисления выслуги лет гражданину, уволенному со службы в органах внутренних дел,

изложенная в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 14 января 2016 г. № 1-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 13 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, и их семей» в связи с жалобой гражданина С.В. Иванова», а именно о том, что в случае выявления ошибки, допущенной пенсионным органом при назначении пенсии гражданину, - при отсутствии с его стороны каких-либо виновных действий, приведших к неправомерному назначению пенсии, - бремя неблагоприятных последствий, связанных с устранением выявленной ошибки, должно распределяться на основе общеправового принципа справедливости, исключающего формальный подход, и с учетом особенностей жизненной ситуации, в которой находится гражданин, продолжительности периода, в течение которого он получал назначенную по ошибке пенсию, и других значимых обстоятельств.

Соответственно, исходя из подлежащих применению норм права и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации выявление органом, осуществляющим пенсионное обеспечение сотрудника органов внутренних дел, ошибки в расчете выслуги лет (стажа службы) для назначения и выплаты сотруднику, уволенному со службы в органах внутренних дел, пенсии за выслугу лет само по себе не может служить основанием для перерасчета размера назначенной такому сотруднику пенсии в сторону уменьшения.

Судебные инстанции в результате неправильного применения и толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, не учли, что при определении правовых последствий допущенной органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, ошибки в расчете выслуги лет (стажа службы) при назначении гражданину пенсионного обеспечения за выслугу лет в виде перерасчета размера пенсии в сторону уменьшения исходя из критериев разумности и соразмерности, обеспечения баланса конституционно защищаемых ценностей, публичных и частных интересов при решении вопроса о возможности дальнейшей выплаты гражданину пенсии в размере, который был определен уполномоченным органом с учетом выслуги лет, должны приниматься во внимание срок, прошедший с момента признания со стороны уполномоченного органа права на пенсию за гражданином, разница между действительным (подтвержденным) и требуемым для реализации права на пенсию стажем службы, отсутствие со стороны гражданина каких-либо виновных действий, приведших к неправомерному назначению пенсии в определенном размере, возможность возвращения гражданина на службу для приобретения права на пенсионное обеспечение в установленном до выявления ошибки размере. В нарушение положений статей 56 и 67 ГПК РФ эти обстоятельства не вошли в предмет доказывания по делу и не получили соответствующей правовой оценки судов.

Судебными инстанциями оставлено без внимания, что расчет пенсии за выслугу лет, назначенной П. 25 июня 1991 г., был произведен пенсионным органом на основании соответствующих документов, подтверждавших стаж службы П. как в календарном, так и в льготном исчислении, достаточный для назначения ему пенсии в размере, определенном до момента выявления пенсионным органом ошибки в 2019 году. П. получал пенсию за выслугу лет в течение 28 лет, при этом каких-либо действий в этот период, направленных на проверку правильности подсчета его выслуги лет и размера назначенной П. пенсии, пенсионным органом не предпринималось, на момент перерасчета в 2019 году ответчиком суммы назначенной истцу пенсии за выслугу лет П. в силу возраста (66 лет) объективно был лишен возможности возвратиться на службу в органах внутренних дел с целью приобретения необходимой выслуги и сохранения пенсионного обеспечения в объеме, установленном до выявления пенсионным органом ошибки в исчислении выслуги лет П.

Ввиду изложенного Судебная коллегия признала неправомерным вывод судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований П. о взыскании недополученной пенсии, отменила судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Определение № 64-КГ22-2-К9

14. Отсутствие в трудовом договоре с заместителем руководителя организации условия о его полной материальной ответственности не исключает возможность возложения на него такой ответственности в случае умышленного причинения им материального ущерба работодателю.

Государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания (далее - учреждение, работодатель) обратилось в суд с иском к Б. о взыскании материального ущерба, указав, что Б. с 28 марта 2000 г. работала в учреждении в должности главного бухгалтера, с 1 марта 2018 г. по 1 апреля 2019 г. и с 12 апреля по 6 сентября 2019 г. - в должности заместителя директора учреждения, на нее также были возложены обязанности по ведению бухгалтерского учета в учреждении.

С 25 июля по 30 августа 2019 г. проведена внеплановая комбинированная проверка финансово-хозяйственной деятельности учреждения за период с 1 января 2018 г. по 30 июня 2019 г., в ходе которой проверяющим органом были выявлены нарушения в начислении заработной платы работникам учреждения, повлекшие причинение учреждению материального ущерба в размере 19 359 673,84 руб.

По факту выявленных нарушений в части оплаты труда работников учреждения в период с 3 октября по 10 декабря 2019 г. была проведена служебная проверка. По результатам проверки 24 января 2020 г. утвержден соответствующий акт. В акте указано, что Б. умышленно производились

действия по необоснованному начислению заработной платы отдельным работникам учреждения, размер материального ущерба, причиненного учреждению действиями Б., составил 18 326 463,54 руб., из которых 2 424 640 руб. Б. возместила в добровольном порядке.

Истец, полагая, что поскольку материальный ущерб учреждению был причинен Б. умышленно, то в силу статьи 242, пункта 3 части 1 статьи 243 ТК РФ имеются основания для возложения на нее полной материальной ответственности по возмещению такого ущерба, просил суд взыскать с Б. материальный ущерб в размере 15 901 823,54 руб.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования учреждения о взыскании с Б. материального ущерба, суд первой инстанции применил к спорным отношениям положения статей 233, 238, 242, 243, 247 ТК РФ и исходил из того, что факт вины Б. с учетом ее должностного положения, противоправности ее поведения и причинения ущерба истцу доказан в ходе судебного разбирательства, противоправные действия Б. носят виновный характер, так как совершались сознательно и неоднократно, в течение длительного периода, имели целью извлечение в том числе личной материальной выгоды, вследствие чего пришел к выводу о том, что причиненный Б. материальный ущерб учреждению подлежит взысканию с нее в полном объеме в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 243 ТК РФ.

Суд первой инстанции также указал на соблюдение работодателем положений статьи 247 ТК РФ при установлении размера причиненного ему ущерба и причин его возникновения, у Б. запрошены объяснения, которые ею в установленный срок представлены не были, о чем работодателем 11 января 2020 г. составлен соответствующий акт, работодателем были учтены письменные объяснения Б., данные ею в ходе проверки финансово-хозяйственной деятельности учреждения, где она признала факты допущенных ею нарушений в начислении заработной платы работникам учреждения, неправомочность своих действий и вину в их совершении, повлекших причинение материального ущерба учреждению.

Отменяя решение суда первой инстанции и отказывая учреждению в удовлетворении исковых требований, суд апелляционной инстанции не согласился с приведенными выводами суда первой инстанции и сослался на то, что с Б. не заключался договор о полной материальной ответственности, служебная проверка по факту причинения материального ущерба учреждению была проведена после увольнения Б., объяснения у Б. отобраны не были, проверка для установления причин возникновения ущерба не проводилась, бюджету действиями Б. ущерб причинен не был.

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 об отсутствии оснований для возложения на Б.

обязанности по возмещению причиненного работодателю ущерба основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, указав следующее.

В соответствии с нормами трудового законодательства (главы 37 и 39 ТК РФ) и разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению (пункты 4, 8, 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю») материальная ответственность работника является самостоятельным видом юридической ответственности и возникает лишь при наличии ряда обязательных условий, к которым относятся: наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения (действия или бездействия) работника, причинно-следственная связь между действиями или бездействием работника и причиненным ущербом, вина работника в причинении ущерба.

При этом бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба. Расторжение трудового договора после причинения работником ущерба работодателю не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ, в случае установления работодателем факта причинения работником ущерба при исполнении трудовых обязанностей.

Основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность. Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых ТК РФ или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности полная материальная ответственность. Одним из таких случаев полной материальной ответственности является умышленное причинение работником ущерба работодателю (пункт 3 части 1 статьи 243 ТК РФ). Наличие основания для привлечения работника к полной материальной ответственности должен доказать работодатель при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном объеме.

Полная материальная ответственность заместителя руководителя и главного бухгалтера организации может быть установлена трудовым договором, заключаемым с ними работодателем (часть 2 статьи 243 ТК РФ). Вместе с тем отсутствие в трудовом договоре с заместителем руководителя или главным бухгалтером организации условия об их полной материальной ответственности не исключает возможность возложения на

этих работников такой ответственности при наличии иных оснований, установленных законом, в частности при умышленном причинении ущерба.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции, не принял во внимание, что основанием исковых требований, предъявленных к Б. как к заместителю руководителя учреждения, на которую были возложены обязанности в том числе по ведению бухгалтерского учета, являлось причинение Б. материального ущерба учреждению в результате ее умышленных действий (пункт 3 части 1 статьи 243 ТК РФ), выразившихся в неправомерном начислении заработной платы и иных выплат себе и отдельным работникам учреждения.

Поскольку отсутствие в трудовом договоре с заместителем руководителя организации условия о полной материальной ответственности не исключает возможность возложения на такого работника полной материальной ответственности при наличии иных установленных законом оснований, правовое значение при разрешении исковых требований учреждения, исходя из положений части третьей статьи 196 ГПК РФ о разрешении судом спора по заявленным истцом требованиям, имело установление факта умышленного причинения Б. ущерба работодателю, а не наличие или отсутствие в трудовом договоре с ней условия о возложении на нее материальной ответственности в полном размере.

Указание суда апелляционной инстанции в подтверждение вывода об отсутствии оснований для возложения на Б. обязанности по возмещению материального ущерба работодателю на то, что служебная проверка по факту причинения ущерба учреждению была проведена после увольнения Б., Судебная коллегия признала не соответствующим закону, так как прекращение трудовых отношений между сторонами трудового договора не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ, в случае установления работодателем факта причинения работником ущерба при исполнении трудовых обязанностей. Трудовое законодательство не содержит норм, ограничивающих возможность проведения работодателем проверки по факту выяснения обстоятельств причинения материального ущерба и определения размера ущерба после расторжения трудового договора с работником.

Судебная коллегия отметила, что в отличие от суда апелляционной инстанции суд первой инстанции, разрешая спор по иску учреждения к Б. о возмещении ущерба, применил к спорным отношениям нормы ТК РФ об условиях возложения на работника, в данном случае на заместителя руководителя организации, материальной ответственности в полном размере в случае умышленного причинения вреда работодателю и о порядке определения размера причиненного ущерба, проанализировал материалы проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также выводы по результатам этих проверок, изложенные в соответствующих актах, и установил, что факт умышленного причинения Б. ущерба работодателю при исполнении

ею обязанностей заместителя директора и бухгалтера, противоправность ее действий и соблюдение работодателем определенного трудовым законодательством порядка установления размера причиненного ему ущерба и причин его возникновения подтверждены представленными по делу доказательствами в их совокупности, в связи с чем пришел к выводу о наличии оснований для удовлетворения исковых требований учреждения о взыскании с Б. материального ущерба, причиненного работодателю, в полном объеме.

Не установив каких-либо новых обстоятельств, нарушив нормы материального права об условиях возложения на работника материальной ответственности в полном размере в случае умышленного причинения вреда работодателю и о порядке определения размера причиненного ущерба, суд апелляционной инстанции пришел к неправомерному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных учреждением исковых требований.

Ввиду приведенных обстоятельств Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу о том, что у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьей 330 ГПК РФ оснований для отмены решения суда первой инстанции, в связи с чем отменила апелляционное определение и оставившее его без изменения определение кассационного суда общей юрисдикции, оставив в силе решение суда первой инстанции.

Определение № 4-КГ22-21-К1

15. Положения трудового законодательства о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа в трудоустройстве в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке перевода.

И. обратилась в суд с иском к детскому образовательному учреждению (далее - учреждение, работодатель) о признании незаконным отказа в приеме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства.

В обоснование заявленных требований И. указала, что работает в учреждении с марта 2012 года в должности кладовщика, за время работы в этой должности она получила высшее образование по специальности «Педагогическое образование» с присвоением квалификации «бакалавр», кроме того, ею получено дополнительное образование в рамках профессиональной переподготовки, присвоена квалификация «Преподаватель изобразительного и декоративно-прикладного искусства» с правом ведения профессиональной деятельности в сфере преподавания изобразительного и декоративно-прикладного искусства по программам общего и дополнительного образования.

17 февраля 2021 г. она обратилась к работодателю с заявлением о приеме

на работу на вакантную должность педагога дошкольного образования (педагога по изобразительному и прикладному искусству - ИЗО). 1 марта 2021 г. ответчиком ей дан ответ об отказе в приеме на вакантную должность без объяснения причин, который истец полагала незаконным, нарушающим ее трудовые права, поскольку ответчиком не учтено наличие у нее необходимого образования и достаточной квалификации, отказ не связан с деловыми качествами соискателя, что запрещено статьей 64 ТК РФ.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований И., суд первой инстанции пришел к выводу о том, что само по себе обращение к работодателю с заявлением о соответствующем переводе не является обстоятельством, обязывающим работодателя заключить трудовой договор в дальнейшем и возлагающим на работодателя ответственность за отказ от заключения трудового договора, поскольку в силу положений статьи 72 ТК РФ перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон, которое сторонами достигнуто не было.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно сославшись на положения статей 2, 3 и 64 ТК РФ и отметив, что не представлены доказательства, свидетельствующие о допущенной ответчиком в отношении И. дискриминации. Суд апелляционной инстанции указал, что обстоятельства подачи истцом заявлений о переводе не влекут в отношении работодателя обязанности по изменению условий трудового договора, заключенного с истцом, вследствие чего действия работодателя не могут расцениваться как дискриминация по смыслу статьи 3 ТК РФ.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм права, регулирующих спорные отношения, отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции ввиду следующего.

В силу абзаца второго части 1 статьи 21 ТК РФ работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

Главой 11 ТК РФ определены правила заключения трудового договора (статьи 63 - 71) и установлены гарантии при заключении трудового договора, в числе которых - запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора (часть 1 статьи 64 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

Согласно части 1 статьи 72.1 ТК РФ переводом на другую работу является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 названного кодекса.

Из положений Трудового кодекса Российской Федерации следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, который заключается в письменной форме и должен содержать условия, на которых работником будет осуществляться трудовая деятельность. Обязательным для включения в трудовой договор является, в частности, условие о трудовой функции работника (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Согласованные сторонами трудового договора (работником и работодателем) условия трудового договора должны соблюдаться, а их изменение, по общему правилу, возможно лишь по обоюдному согласию сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора должно заключаться в письменной форме.

Одним из случаев изменения условий трудового договора является перевод работника на другую работу, то есть постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя. Перевод работника на другую работу является постоянным, если условия заключенного с ним трудового договора, касающиеся его трудовой функции и (или) структурного подразделения, в котором работает работник, изменяются окончательно и фактически имеет место заключение с работником нового трудового договора. Перевод работника на другую работу у того же работодателя может осуществляться как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. При этом по смыслу положений статей 21, 56, 64, 72 ТК РФ в их взаимосвязи **при рассмотрении работодателем вопроса о возможности перевода работника на вакантную должность по инициативе самого работника на такого работника распространяются гарантии, установленные для лиц, впервые поступающих на работу к данному работодателю и заключающих с ним трудовой договор.** Иное правоприменение приведет к нарушению принципа равенства прав и возможностей работников, а именно к установлению различий в правах лиц, уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на перевод на вакантную должность у данного работодателя, и лиц, не состоящих в трудовых отношениях с этим работодателем и являющихся соискателями на эту же вакантную должность.

Судебная коллегия, исходя из положений статей 3, 64, 195.1 ТК РФ,

разъяснений, изложенных в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», указала, что действующим законодательством **запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно на 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 и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные статьей 3 ТК РФ.

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

Положения трудового законодательства о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа в трудоустройстве в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке перевода, это судебными инстанциями при проверке законности решения ответчика об отказе И. в приеме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства в порядке перевода не было принято во внимание.

Судебная коллегия отметила, что по данному делу с учетом исковых требований, возражений ответчика относительно иска и норм материального права, регулирующих спорные отношения (статьи 2, 3, 21, 56, 64, 72 ТК РФ), юридически значимым являлось установление обстоятельств, связанных с соблюдением работодателем прав И. при принятии решения об отказе в переводе ее на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства, а именно выяснение причин, по которым работодателем принято такое решение, **связаны эти причины с деловыми качествами И. или у работодателя имелись иные основания для отказа ей в переводе и не**

являлись ли причины отказа в переводе фактом проявления работодателем дискриминации в отношении И.

Суды первой и апелляционной инстанций эти обстоятельства не устанавливали.

Кассационный суд общей юрисдикции допущенные судами первой и апелляционной инстанций нарушения норм права не выявил и не устранил.

Неправильное применение судебными инстанциями норм права без установления названных обстоятельств привело к вынесению незаконных судебных постановлений.

Определение № 5-КГ22-73-К2

16. При разрешении спора о законности расторжения трудового договора по инициативе работника, в том числе работника, отозвавшего свое заявление об увольнении после того, как его увольнение было фактически произведено, юридически значимым является установление наличия добровольного и осознанного волеизъявления работника прекратить трудовые отношения по собственной инициативе.

Б. обратилась в суд с иском к обществу (работодатель) о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование требований Б. указала, что с 3 апреля 2017 г. работала по трудовому договору в обществе в должности контролера деталей (проверка ламп на остром токе) 3 разряда, является пенсионером. В период осуществления трудовой деятельности в обществе Б. надлежащим образом выполняла трудовые обязанности, замечаний и иных дисциплинарных взысканий не имела. В период с 5 по 31 августа 2021 г. включительно (27 календарных дней) Б. находилась в отпуске без сохранения заработной платы. Приступить к выполнению своих трудовых обязанностей Б. должна была 1 сентября 2021 г., однако 31 августа 2021 г. работодатель вызвал ее из отпуска на работу и вынудил написать заявление об увольнении по собственному желанию. Приказом работодателя от 31 августа 2021 г. Б. была уволена. В этот же день Б. работодателем выдана трудовая книжка с записью о том, что трудовой договор расторгнут с ней по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 ТК РФ.

2 и 9 сентября 2021 г. Б. обращалась с письменными заявлениями об отзыве своего заявления об увольнении от 31 августа 2021 г. в адрес директора общества. Работодателем никаких мер, касающихся восстановления ее на работе, принято не было.

Полагая свое увольнение незаконным, Б. ссылаясь на то, что не имела намерения увольняться, заявление об увольнении собственноручно не писала, под давлением работодателя ею был подписан готовый напечатанный работодателем бланк, в котором нужно было проставить дату увольнения, она не соглашалась на увольнение до истечения срока предупреждения об

увольнении и не писала этого в заявлении, **все последующие действия Б. по отзыву заявления свидетельствовали об отсутствии у нее желания прекращать трудовые отношения по своей инициативе.**

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Б. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что факт личного подписания истцом заявления об увольнении с указанием даты увольнения, отсутствие отзыва заявления в установленный законом срок, отсутствие в заявлении об увольнении срока отработки, ознакомление истца с приказом об увольнении, получение истцом трудовой книжки в день увольнения свидетельствуют о том, что Б. были совершены последовательные действия с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в соответствии со статьей 80 ТК РФ в день подачи ею заявления работодателю, ввиду чего признал, что увольнение Б. по пункту 3 части 1 статьи 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника) произведено работодателем с соблюдением требований действующего трудового законодательства на основании поданного ею заявления об увольнении по собственному желанию и с учетом ее мнения о расторжении трудового договора 31 августа 2021 г.

Суд первой инстанции отметил, что не может являться основанием для восстановления Б. на работе факт подачи ею заявления об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, поскольку отзыв этого заявления имел место после того, как между работником и работодателем было достигнуто соглашение о дате увольнения 31 августа 2021 г. и увольнение фактически было произведено, в связи с чем к данным отношениям не могут быть применены положения части 4 статьи 80 ТК РФ.

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

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, отменяя принятые по делу судебные постановления и направляя дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, указала, что нормативные положения, регулирующие порядок увольнения работника по собственному желанию, применены судебными инстанциями неправильно, требования процессуального закона к доказательствам и доказыванию не соблюдены, приведя следующее.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 77 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен по инициативе работника (статья 80 ТК РФ).

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) определен статьей 80 ТК РФ.

Частью 1 статьи 80 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной

форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен данным кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 статьи 80 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (часть 4 статьи 80 ТК РФ).

В подпункте «а» пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. **Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.**

Из приведенных правовых норм и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает в том числе возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом, а также предоставляет сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом. Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если только на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора). Обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: **наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.**

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Б. и их обоснования, возражений

ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм ТК РФ являлись следующие обстоятельства: **были ли действия Б. при подписании 31 августа 2021 г. заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными** с учетом того, что собственноручно заявление Б. не писала, ей на подпись был выдан готовый напечатанный работодателем бланк заявления с текстом, содержащим просьбу работника об увольнении по собственному желанию; **выяснялись ли руководством общества причины** подачи Б. в день нахождения в отпуске без сохранения заработной платы 31 августа 2021 г. заявления об увольнении по собственному желанию; разъяснялись ли Б. работодателем последствия написания ею заявления об **увольнении по инициативе работника и право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию**; имело ли место в период увольнения Б. увольнение в обществе работающих пенсионеров, если принять во внимание, что на данное обстоятельство Б. ссылалась в подтверждение своих доводов о психологическом давлении со стороны представителей работодателя, которое, по мнению истца, оказывалось на нее с целью принуждения к подписанию заявления об увольнении.

Разрешая исковые требования Б. о незаконности ее увольнения, суды первой и апелляционной инстанций не учли и не проверили доводы Б., приведенные ею в исковом заявлении и в судебном заседании суда первой инстанции, а также изложенные ею в апелляционной жалобе, о том, что между работником Б. и работодателем по смыслу части 2 статьи 80 ТК РФ не было достигнуто основанное на добровольном и осознанном волеизъявлении работника соглашение о прекращении трудовых отношений, о чем, по мнению Б., свидетельствуют совершенные ею сразу после увольнения 2 сентября 2021 г. действия, направленные на отзыв заявления об увольнении, которые были обусловлены несогласием с принятым работодателем решением о расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 77 ТК РФ. Факт направления Б. 2 сентября 2021 г. заявления от 1 сентября 2021 г. о запросе документов, связанных с ее трудовой деятельностью, а также заявления от 2 сентября 2021 г. об отзыве заявления об увольнении от 31 августа 2021 г. по ошибочному, как утверждает ответчик, адресу правового значения для разрешения возникшего спора не имеет и в совокупности с иными доказательствами по делу подлежал оценке судом для установления наличия либо отсутствия добровольного и осознанного намерения истца прекратить трудовые отношения с ответчиком.

Судами первой и апелляционной инстанций не были выяснены обстоятельства, предшествующие подписанию Б. заявления об увольнении по собственному желанию, не дана оценка доводам истца об отсутствии у нее причин для принятия решения об увольнении по собственному желанию, если принять во внимание, что Б. в ходе судебного разбирательства спора последовательно указывала, что является пенсионером, размер ее пенсии составляет 9 806,73 руб., в связи с чем она находится в тяжелом материальном положении, нуждается в работе и дополнительном доходе, оплачивает лечение

сына, нетрудоспособного в результате полученной травмы, проживает в общежитии.

Суждение суда первой инстанции о том, что основанием для восстановления Б. на работе не может являться факт подачи ею заявления об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, так как отзыв этого заявления имел место только 9 сентября 2021 г., то есть после того как между работником и работодателем было достигнуто соглашение о дате увольнения 31 августа 2021 г. и увольнение фактически было произведено, не соответствует положениям трудового законодательства и разъяснениям, содержащимся в подпункте «а» пункта 22 названного выше постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, поскольку судом в нарушение требований статей 56, 67, 196, 198 ГПК РФ не был установлен сам факт достижения между работником Б. и работодателем соглашения о расторжении трудового договора при добровольном и осознанном волеизъявлении работника прекратить трудовые отношения по собственной инициативе.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Б. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379.6 и частей 1 - 3 статьи 379.7 ГПК РФ.

В связи с изложенным Судебная коллегия признала не основанными на законе выводы судебных инстанций о наличии добровольного волеизъявления Б. прекратить трудовые отношения по своей инициативе.

Определение № 35-КГ22-7-К2

17. По регрессному требованию Фонда социального страхования Российской Федерации, выплатившего потерпевшему страховое возмещение в связи с несчастным случаем на производстве, суд на основании пункта 3 статьи 1083 ГК РФ может уменьшить размер такого возмещения, подлежащего взысканию с причинителя вреда - гражданина.

Региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации <2> (далее - фонд) обратилось в суд с иском к Р. о взыскании в порядке регресса 612 298,22 руб.

<2> С 1 января 2023 г. - Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (часть 2 статьи 20 Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»).

В обоснование исковых требований фондом указано, что в результате дорожно-транспортного происшествия с участием автомобиля, находившегося под управлением Р., был совершен наезд на пешехода Ш. на нерегулируемом пешеходном переходе. В результате противоправных действий Р. был причинен

тяжкий вред здоровью пешехода Ш. Уголовное дело по обвинению Р. в совершении преступления, предусмотренного частью 1 статьи 264 УК РФ, прекращено за примирением с потерпевшей Ш.

По результатам расследования указанного несчастного случая, произошедшего с Ш. при исполнении ею своих трудовых обязанностей по должности дворника, ее работодателем утвержден акт о несчастном случае на производстве. В связи с несчастным случаем на производстве Ш. учреждением медико-социальной экспертизы была установлена степень утраты профессиональной трудоспособности в размере 80% на длительный срок, разработана программа реабилитации пострадавшей.

Факт повреждения здоровья Ш. вследствие несчастного случая на производстве фондом признан страховым случаем, и ей произведены страховые выплаты в размере 612 298,22 руб.

Разрешая иски о взыскании с Р. в порядке регресса денежных средств в размере 612 298,22 руб., выплаченных фондом Ш. в качестве страхового возмещения, суд первой инстанции со ссылкой на положения статьи 1081 Гражданского кодекса Российской Федерации, статей 1, 3, 5, 10 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», подпункта 8 пункта 1 статьи 11 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» исходил из того, что регрессные иски, предъявляемые исполнительными органами фонда на основании названных норм права, представляют собой правовой механизм возложения бремени ответственности за причиненный вред в конечном итоге непосредственно на его причинителя. Орган социального страхования, который исполнил обязательство по выплате страховых сумм для возмещения вреда, причиненного в результате несчастного случая на производстве, имеет право обратного требования к лицам, по чьей вине причинен вред.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, отклонив доводы апелляционной жалобы Р. о несогласии с решением суда первой инстанции в части полного взыскания с Р. в пользу фонда в порядке регресса выплаченных фондом Ш. сумм ввиду неприменения судом первой инстанции положений пункта 3 статьи 1083 ГК РФ, которыми установлена возможность уменьшения судом размера возмещения вреда, причиненного гражданином, с учетом его имущественного положения.

Кассационный суд общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установил нарушений судебными инстанциями норм материального и процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций в части определения размера подлежащей взысканию с Р. в пользу фонда в порядке регресса денежной суммы основанными на неправильном толковании и применении норм материального

права, регулирующих спорные отношения, приведя следующее.

Из положений статьи 1, пункта 2 статьи 6, подпунктов 5 и 6 пункта 2 статьи 8, подпункта 8 пункта 1 статьи 11, абзаца пятого статьи 17, пункта 1 статьи 22 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» следует, что в рамках обязательного социального страхования, представляющего собой систему создаваемых государством мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения граждан при наступлении страхового случая, обязательства по выплате сумм, назначенных в возмещение вреда, причиненного здоровью гражданина, производятся фондом (через его региональные отделения на территории субъектов Российской Федерации), имеющим, в свою очередь, право регрессного требования к непосредственному причинителю вреда с целью возмещения расходов фонда, управляющего средствами государственного социального страхования, аккумулирующего страховые взносы и выплачивающего пострадавшим страховое возмещение как в форме единовременных или периодических выплат, так и путем оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Пунктом 1 статьи 1081 ГК РФ установлено, что лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством, и т.п.), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Страховые выплаты, осуществленные фондом в пользу Ш., требования о взыскании которых с Р. в порядке регресса заявлены фондом, исходя из их характера и правовой природы являются выплатами в возмещение вреда, причиненного здоровью гражданина при исполнении им обязанностей по трудовому договору, в связи с чем положения подпункта 8 пункта 1 статьи 11 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», предусматривающие право фонда как страховщика на предъявление регрессных исков о возмещении понесенных расходов непосредственно к лицу, ответственному за причинение вреда, подлежат применению к спорным отношениями во взаимосвязи с соответствующими нормативными положениями ГК РФ, регулирующими отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина.

Пунктом 3 статьи 1083 ГК РФ определено, что суд может уменьшить размер возмещения вреда, причиненного гражданином, с учетом его имущественного положения, за исключением случаев, когда вред причинен действиями, совершенными умышленно.

По смыслу пункта 3 статьи 1083 ГК РФ и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 26 января 2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина» (пункт 17) по

его применению суд, возлагая на гражданина, причинившего вред в результате неумышленных действий, обязанность по его возмещению, может решить вопрос о снижении размера возмещения вреда. При этом суду надлежит оценивать в каждом конкретном случае обстоятельства, связанные с имущественным положением гражданина - причинителя вреда.

Как указала Судебная коллегия, в результате неприменения изложенных норм права к спорным отношениям в их взаимосвязи судебные инстанции не дали надлежащей правовой оценки доводам Р. о том, что она работает в образовательном учреждении преподавателем, одна воспитывает двоих несовершеннолетних детей (один ребенок - сын в возрасте 12 лет - является ребенком с ограниченными возможностями в результате полученной травмы органов зрения), страдает онкологическим заболеванием, возникшим у нее сразу после дорожно-транспортного происшествия из-за нравственных переживаний и физической нагрузки, связанной с уходом за пострадавшей Ш., является инвалидом III группы, проходит переосвидетельствование на установление II группы инвалидности, нуждается в постоянном дорогостоящем лечении, перенесла две операции, на которые ею были потрачены все ее сбережения и сбережения ее матери (стоимость каждой операции составила 390 000 руб.), ею добровольно выплачены Ш. денежные средства в счет компенсации морального вреда в размере 150 000 руб. и в счет возмещения материального ущерба в размере 96 382,17 руб., за собственные средства для Ш. приобретались лекарственные средства и продукты питания, что существенно отразилось на ее имущественном положении.

Как следствие, судебные инстанции не определили приведенные обстоятельства в качестве юридически значимых при решении вопроса о возможности снижения на основании пункта 3 статьи 1083 ГК РФ размера денежных сумм, подлежащих взысканию с Р. в порядке регресса в пользу фонда.

Ввиду изложенного Судебная коллегия отменила судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, а также кассационного суда общей юрисдикции о взыскании с Р. в порядке регресса денежных средств в размере 612 298,22 руб., направив дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Определение № 47-КГ22-9-К6