ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 69-КГ18-7

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 2 июля 2018 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 2 июля 2018 г. гражданское дело по иску ОАО «Сургутнефтегаз» к Петровой Оксане Владимировне о возмещении расходов, связанных с обучением,

по кассационной жалобе Петровой О.В. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26 сентября 2017 г., которым отменено решение суда первой инстанции и принято новое решение об удовлетворении иска.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителя Петровой О.В. по доверенности Марищенко В.С., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя ОАО «Сургутнефтегаз» Коптякова Ю.Б.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

ОАО «Сургутнефтегаз» обратилось в суд с иском к Петровой О.В. о возмещении расходов, связанных с её обучением, в сумме 778 916 руб. 50 коп. и взыскании расходов на оплату государственной пошлины в размере 10 989 руб. 17 коп.

В обоснование заявленных требований ОАО «Сургутнефтегаз» указало, что 15 февраля 2006 г. Петрова О.В. была принята на работу в нефтегазодобывающее управление «Федоровскнефть» – структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз» на должность инженера по нормированию труда в цех подземного ремонта скважин, с 13 октября 2010 г. была переведена на должность начальника отдела организации труда и заработной платы нефтегазодобывающего управления «Федоровскнефть».

31 октября 2014 г. между Петровой О.В. и ОАО «Сургутнефтегаз» был заключён ученический договор № 394 об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам (далее – ученический договор), в соответствии с которым Петрова О.В. направлялась с 19 ноября 2014 г. по 8 апреля 2016 г. в негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса» для обучения по программе профессиональной подготовки «Нефтяной и газовый бизнес – 41: Трудовые отношения. Продолжительность труда».

Согласно пункту 2.1.4 ученического договора Петрова О.В. приняла на себя обязательство после окончания обучения в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору в течение трёх лет.

В пункте 2.1.5 ученического договора было предусмотрено, что в случае, если работник без уважительных причин не отработал у работодателя срок, указанный в пункте 2.1.4, он обязан возместить затраты, понесённые работодателем на оплату его обучения, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после обучения времени у работодателя.

20 февраля 2017 г. трудовой договор с Петровой О.В. на основании поданного ею заявления был прекращён по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

1 марта 2017 г. Петрова О.В. подала заявление об удержании из её заработной платы расходов на обучение в размере 355 835 руб. 62 коп., из расчёта фактически не отработанного после обучения времени у работодателя (764 дня) и стоимости обучения 510 000 руб. Указанная сумма была удержана из заработной платы Петровой О.В. при её увольнении.

Помимо расходов на обучение ОАО «Сургутнефтегаз» потребовало у Петровой О.В. компенсировать и расходы, связанные с её обучением, а именно командировочные расходы в размере 778 915 руб. 50 коп.

Поскольку Петрова О.В. отказалась в добровольном порядке компенсировать ОАО «Сургутнефтегаз» выплаченные ей командировочные расходы, общество обратилось в суд с настоящим иском.

Решением Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 июня 2017 г. исковые требования ОАО «Сургутнефтегаз» оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26 сентября 2017 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым с Петровой О.В. в пользу ОАО «Сургутнефтегаз» взыскано в

возмещение расходов, связанных с обучением, – 778 916 руб. 50 коп., в возмещение судебных расходов – 10 989 руб. 17 коп.

Петрова О.В. обратилась в Верховный Суд Российской Федерации с кассационной жалобой, в которой поставила вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения, как незаконного, и оставления в силе решения суда первой инстанции.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 14 марта 2018 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 21 мая 2018 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемого апелляционного определения.

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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела имеются такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права, допущенные судом апелляционной инстанции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 15 февраля 2006 г. Петрова О.В. была принята на работу в нефтегазодобывающее управление «Федоровскнефть» – структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз» на должность инженера по нормированию труда в цех подземного ремонта скважин, с ней был заключён трудовой договор.

На основании приказа работодателя от 13 октября 2010 г. № 4162-к Петрова О.В. переведена на должность начальника отдела организации труда и заработной платы нефтегазодобывающего управления «Федоровскнефть».

9 октября 2014 г. между ОАО «Сургутнефтегаз» и негосударственным образовательным частным учреждением дополнительного профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса» был заключён договор № 940 на оказание платных образовательных услуг по программе дополнительного профессионального образования, согласно которому негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного

профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса» обязалось провести обучение работников ОАО «Сургутнефтегаз» в количестве 15 человек по программе дополнительного профессионального образования «Нефтяной и газовый бизнес – 41: Трудовые отношения. Производительность труда».

31 октября 2014 г. между Петровой О.В. и ОАО «Сургутнефтегаз» в дополнение к трудовому договору от 15 февраля 2006 г. № 34 был заключён ученический договор № 394, в соответствии с которым Петрова О.В. обязалась пройти обучение в негосударственном образовательном частном учреждении дополнительного профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса» для освоения дополнительной профессиональной программы: программы дополнительного профессионального образования «Нефтяной и газовый бизнес – 41: Трудовые отношения. Производительность труда» по очной форме обучения с отрывом от работы в объёме 384 часов.

Согласно пункту 2.1.4 ученического договора Петрова О.В. приняла на себя обязательство после окончания обучения в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение трёх лет.

В силу пункта 2.1.5 ученического договора Петрова О.В. обязалась полностью возместить работодателю денежные средства, перечисленные работодателем на оплату обучения, включая денежные средства, полученные ею в связи с заключением настоящего договора за всё время обучения в случаях: если будет уволена без уважительных причин до окончания срока обучения; по окончании обучения без уважительных причин не пройдёт итоговую аттестацию и (или) не получит удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

Ученическим договором также было предусмотрено, что в случае, если работник без уважительных причин не отработал у работодателя срок, указанный в пункте 2.1.4, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем на оплату его обучения, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после обучения времени у работодателя (абзац второй пункта 2.1.5 ученического договора).

В соответствии с пунктом 2.2 ученического договора работник в период обучения вправе пользоваться всеми гарантиями и компенсациями, предусмотренными действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

Пунктом 4.1 ученического договора определено, что за работником на время освобождения от работы в период обучения сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приказами ОАО «Сургутнефтегаз» от 31 октября 2014 г. № 10815-к, от 13 января 2015 г. № 74-к, от 19 мая 2015 г. № 4346-к, от 24 августа 2015 г. № 8057-к, от 26 октября 2015 г. № 10285-к, от 1 марта 2016 г. № 1025-к с

оформлением командировочных удостоверений начальник отдела организации труда и заработной платы Петрова О.В. в периоды с 19 по 28 ноября 2014 г., с 28 января по 6 февраля 2015 г., с 17 по 26 июня 2015 г., с 16 по 25 сентября 2015 г., с 25 ноября по 4 декабря 2015 г., с 30 марта по 8 апреля 2016 г. направлялась в командировки в г. Москву в негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса» для прохождения обучения по программе дополнительного профессионального образования «Нефтяной и газовый бизнес – 41: Трудовые отношения. Производительность труда» с отрывом от работы.

В указанные периоды времени Петровой О.В. работодателем выплачивались командировочные расходы, включающие в себя стоимость проезда к месту обучения, суточные и стоимость проживания.

Оплата за проведение профессиональной переподготовки Петровой О.В. по программе дополнительного профессионального образования «Нефтяной и газовый бизнес – 41: Трудовые отношения. Производительность труда» произведена ОАО «Сургутнефтегаз» негосударственному образовательному частному учреждению дополнительного профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса» платёжными поручениями на основании актов о выполнении работ (оказании услуг).

По окончании обучения в негосударственном образовательном частном учреждении дополнительного профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса» Петровой О.В. 8 апреля 2016 г. был выдан диплом о профессиональной переподготовке [redacted]

Приказом ОАО «Сургутнефтегаз» от 20 февраля 2017 г. № 907-к трудовой договор с Петровой О.В. был прекращён по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

На основании личного заявления Петровой О.В. с неё при увольнении была удержана сумма в размере 355 835 руб. 62 коп., составляющая расходы на её обучение пропорционально фактически не отработанному после обучения времени у работодателя.

Согласно представленному в суд ОАО «Сургутнефтегаз» расчёту сумма командировочных расходов Петровой О.В. пропорционально фактически не отработанному ею после обучения времени у работодателя составляет 778 916 руб. 50 коп.

Разрешая спор и отказывая ОАО «Сургунефтегаз» в удовлетворении иска о возмещении расходов, связанных с обучением работника, суд первой инстанции руководствовался статьями 9, 167, 187, 198 Трудового кодекса Российской Федерации и исходил из того, что компенсация работодателю понесённых им расходов, связанных с направлением работника в служебную командировку для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для нужд работодателя, действующим законодательством не предусмотрена.

При этом суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что Петрова О.В. фактически была направлена на повышение квалификации, а представленный ОАО «Сургутнефтегаз» ученический договор по своей сути не является ученическим, поскольку не содержит обязательное условие об оплате ученичества в виде стипендии, после окончания обучения не предполагалось получение Петровой О.В. иной квалификации и изменение рода её деятельности.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об удовлетворении исковых требований ОАО «Сургутнефтегаз», суд апелляционной инстанции исходил из того, 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 осуществляется работодателем в том числе и на условиях, определённых трудовым договором. Одним из дополнительных условий, которые в соответствии с законом 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 прав, 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.

Суд апелляционной инстанции отметил, что при рассмотрении настоящего дела судом первой инстанции не было учтено, что стороны в ученическом договоре 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.

Кроме этого, суд апелляционной инстанции признал ошибочным и вывод суда первой инстанции, основанный на положениях статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации, о неприменении условия ученического договора, обязывающего ответчика возместить работодателю затраты, понесённые на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения определённого трудовым договором срока. Суд апелляционной инстанции указал, что такое условие ученического договора 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.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

К числу основных прав работника в трудовых отношениях согласно абзацу восьмому части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации относится его право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном названным кодексом, иными федеральными законами.

В соответствии с частью 1 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации (здесь и далее нормы названной статьи приводятся в редакции, действовавшей на момент заключения с Петровой О.В. 31 октября 2014 г. ученического договора) 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 (часть 2 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов (часть 3 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 197 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей на момент заключения с Петровой О.В. 31 октября 2014 г. ученического договора) определено, что работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

Одним из видов такого договора является ученический договор, порядок и условия заключения которого определены в главе 32 Трудового кодекса Российской Федерации. Ученический договор с работником организации является дополнительным к трудовому договору (часть 2 статьи 198 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ученический договор согласно части 1 статьи 199 Трудового кодекса Российской Федерации 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 (часть 2 статьи 199 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть 1 статьи 204 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации (часть 1 статьи 200 Трудового кодекса Российской Федерации).

Последствия невыполнения обучающимся обязательств 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.

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.

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. При этом подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников за счёт средств работодателя осуществляются им на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В целях профессиональной подготовки работников для нужд работодателя между работодателем и работником могут заключаться как ученический договор, так и иные договоры об обучении. Условия о подготовке работников и их дополнительном профессиональном образовании могут содержаться и в трудовом договоре. В частности, в заключаемое сторонами трудового договора (работником и работодателем) соглашение об обучении работника за счёт средств работодателя может быть включено условие об

обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока. Аналогичное условие в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации может содержаться и в трудовом договоре. В случае невыполнения работником без уважительных причин обязанности отработать после обучения, проводимого за счёт средств работодателя, не менее установленного соглашением об обучении или трудовым договором срока этот работник должен возместить работодателю затраты, связанные с его обучением. Конкретный перечень таких затрат номами Трудового кодекса Российской Федерации не установлен.

Вместе с тем, определяя права и обязанности работников по профессиональному обучению и получению дополнительного профессионального образования за счёт средств работодателя, законодатель для таких работников установил ряд гарантий и компенсаций.

Согласно статье 164 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами.

Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, определены статьёй 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

Как указано в части 1 статьи 187 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей на момент заключения Петровой О.В. 31 октября 2014 г. ученического договора), при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Работникам помимо закреплённых в названном кодексе общих гарантий и компенсаций (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.) за счёт средств работодателя предоставляются иные гарантии и компенсации, в частности при направлении в служебные командировки и в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами (часть 1 статьи 165 Трудового кодекса Российской Федерации).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя (часть 2 статьи 165 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 1 статьи 166 Трудового кодекса Российской Федерации служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя (часть 1 статьи 168 Трудового кодекса Российской Федерации).

По смыслу приведённых нормативных положений, командировочные расходы, понесённые работодателем в связи с направлением работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, являются самостоятельной группой расходов и относятся к компенсациям (денежным выплатам), предоставляемым работнику за счёт средств работодателя в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых и иных обязанностей, в том числе обязанности по профессиональному обучению или дополнительному профессиональному образованию. К числу таких затрат, которые работодатель обязан возмещать работнику при направлении его в служебную командировку для профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, относятся расходы по проезду работника к месту обучения и обратно; расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Возврат работником предоставленных ему работодателем компенсаций (командировочных расходов) в связи с направлением работника за счёт средств работодателя на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование нормами Трудового кодекса Российской Федерации не предусмотрен.

Между тем суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции и удовлетворяя исковые требования ОАО «Сургутнефтегаз» о взыскании с Петровой О.В. расходов на обучение, неправильно применил к спорным отношениям нормы трудового законодательства, регулирующие порядок и условия возмещения работником работодателю затрат, связанных с обучением за счёт средств работодателя, не установил действительные правоотношения сторон, сложившиеся в связи с обучением Петровой О.В. за счёт средств работодателя – ОАО «Сургутнефтегаз», не определил состав расходов, понесённых ОАО «Сургутнефтегаз» на обучение Петровой О.В. в

негосударственном образовательном частном учреждении дополнительного профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса», подлежащих возмещению по правилам статьи 249 Трудового кодекса Российской Федерации, вследствие чего не разрешил спор по существу.

Взыскивая с Петровой О.В. в пользу ОАО «Сургутнефтегаз» в качестве расходов на обучение командировочные расходы, суд апелляционной инстанции не учёл, что Петрова О.В. была направлена работодателем на обучение в г. Москва в негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образование «Московский институт нефтегазового бизнеса» для получения дополнительного профессионального образования. При этом, направляя Петрову О.В. на обучение в другую местность по программе дополнительного профессионального образования, работодатель (ОАО «Сургутнефтегаз») оформлял это как служебную командировку и все произведённые в связи с данной командировкой расходы считались командировочными расходами. Поскольку исходя из взаимосвязанных положений статей 167 и 187 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем гарантируется возмещение командировочных расходов работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, то включение этих расходов в затраты, понесённые работодателем на обучение работника и подлежащие возмещению работодателю в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении, противоречит положениям статей 165, 167, 168, 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указывая на то, что между сторонами спора (работником Петровой О.В. и работодателем – ОАО «Сургутнефтегаз») был заключён ученический договор и применяя к спорным отношениям нормы Трудового кодекса Российской Федерации об ученическом договоре, суд апелляционной инстанции не установил действительное содержание этого договора и не принял во внимание, что по условиям данного договора Петрова О.В. направлялась на обучение в негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образования «Московский институт нефтегазового бизнеса» для освоения дополнительной профессиональной программы, то есть для получения дополнительного профессионального образования, при этом выплата Петровой О.В. стипендии в связи с обучением по дополнительной профессиональной программе условиями данного договора не предусматривалась.

Делая вывод о том, что условие ученического договора, обязывающее работника Петрову О.В. возместить работодателю затраты, понесённые на её обучение, к числу которых суд апелляционной инстанции отнёс командировочные расходы, не снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством, суд апелляционной инстанции оставил без внимания и соответствующей оценки то обстоятельство, что в самом ученическом договоре от 31 октября 2014 г. № 394, заключённом между Петровой О.В. и ОАО «Сургутнефтегаз», отсутствует условие,

предусматривающее обязанность работника компенсировать затраты на служебную командировку в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного этим договором.

Трудовой же договор, заключённый 15 февраля 2006 г. между Петровой О.В. и ОАО «Сургутнефтегаз», условиями которого на работника может быть возложена обязанность возместить работодателю затраты, понесённые на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения определённого трудовым договором срока, в материалах дела отсутствует, предметом исследования суда апелляционной инстанции не являлся, и выводы суда апелляционной инстанции относительно содержания трудового договора сделаны с нарушением части 4 статьи 198, пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учётом приведённых обстоятельств обжалуемое апелляционное определение нельзя признать законным, оно принято с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанного судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26 сентября 2017 г. отменить.

Дело направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции – судебную коллегию по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Председательствующий

Судьи