ВЕРХОВНЫЙ СУД
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

Дело № 35-Г04-5

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

В составе председательствующего Кнышева В.П.
судей Корчашкиной Т.Е.
Кеба Ю.Г.

рассмотрела в судебном заседании от 13 апреля 2004 г. дело по иску Булатовой А[redacted] А[redacted] к ФГУП «[redacted]» о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, взыскании заработной платы, пособия по временной нетрудоспособности, премиального вознаграждения, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда

по кассационной жалобе ФГУП «[redacted]» на решение Тверского областного суда от 15 января 2004г., которым исковые требования удовлетворены в полном объеме.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Корчашкиной Т.Е., объяснения представителя ФГУП «[redacted]» - Ильина В.А. (удостовер. ГД №0489), заключение прокурора Генеральной Прокуратуры Российской Федерации Федотовой А.В., полагавшей решение суда оставить без изменения, а кассационную жалобу без удовлетворения,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

У С Т А Н О В И Л А :

Булатова А. А. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному унитарному предприятию [redacted]» (далее - ФГУП «[redacted]») о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, взыскании невыплаченной заработной платы, пособия по временной нетрудоспособности, премиального вознаграждения, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Заявление мотивировано тем, что 15 февраля 2002г. между нею и ответчиком был заключен контракт, в соответствии с п. 1 которого она назначена на должность начальника планово-экономического отдела указанного предприятия сроком до 1 января 2003 г. с окладом [redacted] руб., и премиальным вознаграждением 1,25 % от прибыли (п.п. 6, 7 контракта). Дополнительным соглашением № 1 от 1 октября 2002г. к контракту от 15 февраля 2002г. были внесены изменения по п.п.6,7, а именно: был установлен оклад в размере [redacted] руб. и увеличен процент вознаграждения от прибыли до 5 %, в остальном контракт не изменялся. Приказом № 1-Б от 4 января 2003 г. в связи с окончанием срока действия контракта ей был установлен оклад с 1 января 2003 г. в размере [redacted] руб. в месяц. 4 июня 2003г. приказом № 43 она уволена с 5 июня 2003 г. по п. 12 ст. 81 ТК РФ (прекращение допуска к государственной тайне), на основании письма УФСБ по Тверской области от 5 января 2003 г.

По мнению истицы, действия работодателя по уменьшению размера оклада являются незаконными, контракт на определенный срок был также изначально заключен с нею в нарушение требований ч. 5 ст. 58 ТК РФ, поскольку у работодателя не было достаточных оснований, предусмотренных ст. 59 ТК РФ для заключения срочного трудового договора. Кроме того, ч. 4 ст. 58 ТК РФ предусматривает, что в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работать после истечения срока договора, трудовой договор также считается заключенным на неопределенный срок. Изменение существенных условий трудового договора произошло без ее письменного согласия, как того требует п. 1 ст. 72 ТК РФ, кроме того, она не была уведомлена в письменной форме за 2 месяца до окончания срока действия договора, как предписано п. 2 ст. 73 ТК РФ. Булатова А. А. просила считать заключенный с ней контракт заключенным на неопределенный срок, первоначально с окладом [redacted] руб. и вознаграждением 1,25 % от прибыли, а затем - с окладом [redacted] руб. и вознаграждением до 5% от прибыли.

Поскольку в связи с незаконным уменьшением оклада ей недоплачивалась заработная плата, пособие во временной нетрудоспособности, а также премиальное вознаграждение, Булатова А. А. просила взыскать с ответчика в ее пользу указанные ею суммы. При этом со ссылкой на ч. 3 ст.392 ТК РФ истица просила восстановить ей срок для обращения в суд, указывая, что он пропущен по уважительной причине: до истечения трехмесячного срока для обращения в суд она заболела и находилась на больничном с 25 марта по 4 июня 2003 г.

Кроме того, Булатова А. А. несогласна и с увольнением по п. 12 ст. 81 ТК РФ, так как заключенный с нею контракт не предусматривал допуска к государственной тайне. При приеме на работу она не была ознакомлена с Положением, согласно которому она может выполнять функции начальника планово-экономического отдела только при наличии Формы 2 допуска (п. 3 ст.68 ТК РФ). По ее мнению, действительным мотивом увольнения явилось недовольство директора ФГУП «[redacted]» Ильина В. А. тем, что она

сообщила о недостатках в работе ФГУП «[redacted]» в вышестоящую организацию.

Кроме того, в связи с незаконным увольнением и значительным снижением заработка истица просила взыскать в ее пользу компенсацию морального вреда в размере [redacted] руб., указав, что тяжело переживала ситуацию и болела.

Решением Тверского областного суда от 15 января 2004г. исковые требования Булатовой А.А. удовлетворены в полном объеме.

В кассационной жалобе Федерального государственного унитарного предприятия «Особое конструкторское бюро противопожарной техники» поставлен вопрос об отмене решения суда в связи с нарушением норм материального права.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для ее удовлетворения.

В соответствии с п.12 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

Согласно ст. 23 Закона РФ от 21 июля 1993г. № 5485-1 «О государственной тайне» (с изменениями от 6 октября 1997г., 30 июня, 11 ноября 2003г.), прекращение допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне является дополнительным основанием для расторжения с ним трудового договора (контракта), если такие условия предусмотрены в трудовом договоре (контракте).

Восстанавливая истицу на работе, суд правомерно указал, что в трудовом договоре истицы не указано в качестве условия обязанность иметь допуск к сведениям, составляющим государственную тайну. Это условие не вносилось в трудовой договор как при приеме ее на работу, так в течение всего периода нахождения ее в трудовых отношениях с ответчиком. То есть истице не вменялось обязанностей по работе со сведениями, составляющими государственную тайну, не оформлялся и допуск к таким сведениям, поэтому увольнение не могло быть произведено по причине прекращения допуска к государственной тайне, которого у нее не было.

Доказательств того, что вышеуказанные обязанности ей вменялись, ответчиком не представлено.

В связи с этим не состоятельны доводы кассационной жалобы о правомерности действий ответчика по увольнению истицы по вышеназванному основанию.

Поскольку увольнение произведено ответчиком без законного основания, вывод суда о восстановлении ее на работе в ранее занимаемой должности по правилам ч. 1 ст. 394 ТК РФ, является правильным.

При этом суд правомерно в соответствии с ч. 2 ст. 394 ТК РФ весь период вынужденного прогула со дня увольнения по день восстановления на работе обязал ответчика оплатить.

Довод кассационной жалобы о неправомерности действий суда, отказавшего исключить из суммы оплаты вынужденного прогула сумму заработка истицы по новому месту работы, нельзя признать состоятельным, поскольку, как установил суд первой инстанции, истица после увольнения работала страховым агентом в ОАО «Ресо-гарантия» по совместительству, постоянного места работы истица не имела, а нормы трудового права не предусматривают при определении размера оплаты времени вынужденного прогула обязанность засчитывать суммы дополнительной заработной платы, полученной при работе по совместительству.

Правильными являются и выводы суда о том, что работодатель не вправе был заключать с истицей срочный трудовой договор, поскольку трудовые отношения по характеру выполняемой работы могли быть установлены на неопределенный срок. Продолжение истицей трудовой деятельности в той же должности по окончании срока, указанного в первоначальном договоре, также свидетельствовало о том, что фактически имел место трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Поскольку снижение размера оплаты труда по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции является изменением существенных условий труда, то в соответствии с ч.2 ст. 73 ТК РФ о введении такого изменения работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до его введения, то суд первой инстанции правомерно признал незаконным снижение истице оклада с [redacted] руб. до [redacted] руб. в месяц, так как истица не была предупреждена об указанном изменении за два месяца.

Следует согласиться с выводом суда об уважительности причины пропуска истицей срока на обращение в суд за защитой своего нарушенного права, поскольку судом установлено, что до истечения этого срока истица заболела и не в состоянии была своевременно обратиться с вышеуказанным иском в суд.

При таких обстоятельствах решение суда является законным и обоснованным, постановленным на основе исследованных в судебном заседании доказательствах и при правильном толковании и применении норм материального права.

При таких обстоятельствах, доводы кассационной жалобы не являются основаниями, предусмотренными ст.362 ГПК РФ, к отмене решения суда.

Руководствуясь ст. ст. 360-362 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Тверского областного суда от 15 января 2004 г. оставить без изменения, кассационную жалобу федерального государственного унитарного предприятия «Особое конструкторское бюро противопожарной техники» - без удовлетворения.

Председательствующий [redacted]

Судьи [redacted]