

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

15 марта 2016 года

город Ханты-Мансийск

Судебная коллегия по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
в составе:

председательствующего Ишимова А.А.,  
судей Кульковой С.И., Назарука М.В.,  
при секретаре Дубыниной Ю.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Тиллес В.Ф. к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Югорский государственный университет» (далее – ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет») о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, обязанности заключить дополнительное соглашение к трудовому договору,

по апелляционной жалобе Тиллес В.Ф. на решение Ханты-Мансийского районного суда от 09.11.2015 года, которым в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Назарука М.В., объяснения истца Тиллес В.Ф. и ее представителя Яковлева Г.Т., настаивавших на доводах апелляционной жалобы, представителя ответчика Картина О.С., просившего решение суда оставить без изменения, судебная коллегия

установила:

Тиллес В.Ф. обратилась в суд с вышеуказанным иском, мотивируя требования тем, что работает в ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» в должности <данные изъяты>. Решением Ученого совета университета принято решение об избрании ее на должность <данные изъяты>, рекомендован срок трудового договора, равный 1 году. Она не согласилась с заключением трудового договора на такой срок, на свое предложение заключить трудовой договор сроком на 5 лет или на неопределенный срок ответ от ответчика не получила. Полагает, ответчиком в нарушении действующего законодательства не указаны обстоятельства, послужившие основанием для заключения с ней срочного трудового договора на 10 месяцев и 21 день, в связи с чем трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Не согласна также с условиями дополнительного соглашения к трудовому договору, полагает необходимым заключить дополнительное соглашение к трудовому договору в предложенной ею редакции. Полагает, должностные обязанности, предусмотренные дополнительным соглашением, не соответствуют обязанностям, установленным к должности <данные изъяты>. Просит признать трудовой договор, заключенный между нею и ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет», заключенным на неопределенный срок, обязать ответчика заключить дополнительное соглашение к трудовому договору (номер) от (дата) в предложенной ею редакции.

Судом постановлено вышеуказанное решение.

В апелляционной жалобе истец Тиллес В.Ф., ссылаясь на нарушение судом норм материального и процессуального права, просит решение отменить и принять по делу новое решение об удовлетворении иска, в т.ч. по доводам, повторяющим изложенные в исковом заявлении. Полагает, несмотря на ее несогласие, ответчиком были изменены условия ее работы, указан временный характер трудовых отношений. Ответчик не представил доказательств наличия оснований для заключения с ней срочного трудового договора. Указывает, что ее работа имеет постоянный характер, она в течение 7 лет выполняет трудовые обязанности <данные изъяты> кафедры физики, за весь срок работы не имеет замечаний и взысканий, является единственным штатным преподавателем, преподающим дисциплины на такой кафедре, ей поручены учебные курсы, обучение по которым закончится в декабре 2016 года. Полагает ошибочным вывод суда об исключительной компетенции работодателя в установлении срока действия трудового договора. Считает несостоятельным довод суда о том, что протокол разногласий не имеет правового значения. Полагает, отказ работодателя от согласования условий трудового договора нарушает общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

В письменных возражениях ответчик ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» просит решение суда оставить без изменения, полагая, что истец согласилась на выполнение трудовых обязанностей на определенных ответчиком условиях, подписав дополнительное соглашение и фактически приступив к исполнению трудовых обязанностей.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражений, заслушав объяснения лиц, участвующих в деле, судебная коллегия приходит к следующему.

Как следует из материалов дела, в соответствии с трудовым договором (номер) от (дата) истец Тиллес В.Ф. состоит в трудовых отношениях с ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» в должности <данные изъяты> кафедры «Физика и общетехнические дисциплины»

Политехнического института. Согласно дополнительному соглашению от (дата) указанный трудовой договор был продлен на срок по (дата).

В последующем ответчиком был объявлен конкурс на замещение вакантных должностей научно-педагогических работников, в т.ч. должности <данные изъяты> кафедры «Физика и общетехнические дисциплины».

В соответствии с протоколом заседания кафедры «Физика и общетехнические дисциплины» (номер) от (дата) истец была рекомендована к избранию на должность <данные изъяты> на 1,0 ставку сроком на 5 лет.

В соответствии с выпиской из протокола заседания Ученого совета (номер) от (дата), было постановлено избрать истца на должность <данные изъяты> (1,0 ставки) по кафедре «Физика и общетехнические дисциплины» сроком на 1 год.

Заявлением от (дата) истец предложила ответчику согласовать срок трудового договора с ней, заключив дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с рекомендацией кафедры «Физика и общетехнические дисциплины» на 5 лет, или на неопределенный срок.

Ответчиком было представлено истцу для подписания дополнительное соглашение к вышеуказанному трудовому договору, в соответствии с п.5 которого трудовой договор вступает в силу с (дата) и заключается на срок до (дата) в связи с избранием по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Указанное дополнительное соглашение было (дата) подписано истцом с протоколом разногласий, в соответствии с которым, в частности, предлагалось в п.5 указать на заключение трудового договора на срок до (дата). Кроме того, истцом предложена своя редакция иных условий дополнительного соглашения, в т.ч., в части ее должностных обязанностей. Согласно сопроводительному письму, истец направила ответчику дополнительное соглашение и протокол разногласий для рассмотрения в течение 7 дней.

В ответе от (дата) ответчик выразил несогласие с протоколом разногласий и просил истца в срок до (дата) сообщить о несогласии на работу в новых условиях труда. Было указано, что в ином случае ответчик примет решение о согласии истца на дальнейшую работу на условиях дополнительного соглашения.

Приказом (номер) от (дата) вышеуказанный трудовой договор с истцом был продлен с (дата) по (дата).

Оспаривая указанные действия работодателя, истец обратилась в суд с настоящими требованиями.

Решение суда об отказе в удовлетворении иска обосновано выводами о том, что установление срока действия трудового договора относится к исключительной компетенции работодателя, работник такими полномочиями не обладает, а представленный истцом протокол разногласий к дополнительному соглашению правового значения не имеет.

Судебная коллегия находит такие выводы суда ошибочными, а решение суда – постановленным при неправильном определении обстоятельств, имеющих значение для дела, несоответствии выводов суда обстоятельствам дела и с нарушением норм материального права, что в соответствии с п.1, 3, 4 ч.1 ст.330 ГПК РФ является основанием для его отмены в части и принятия нового решения.

В соответствии со ст.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) основной задачей трудового законодательства является, в т.ч., создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом.

Согласно ст.9 ТК РФ регулирование трудовых отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями трудовых договоров.

По смыслу ст.ст.15, 56 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные прежде всего на соглашении между работником и работодателем; трудовой договор является соглашением между работодателем и работником.

Как прямо предусмотрено ст.21 ТК РФ, работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законами.

Согласно ст.ст.58, 59 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). С лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в установленном порядке, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Согласно положениям ст.332 ТК РФ трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, к которым относится и должность <данные изъяты>, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение такой должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В соответствии с нормами Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 декабря 2014 года № 1536), действовавшего в спорный период, заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (п.3); с лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, заключается трудовой договор в порядке, определенном трудовым законодательством. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок (п.15).

Согласно правовым позициям, изложенным в сохраняющих свою силу актах Конституционного Суда Российской Федерации, возможность заключения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, предоставляет сторонам трудового договора свободу выбора в определении его вида, и не предполагает произвольного установления срока трудового договора с отдельными категориями педагогических работников (Определение от 23 июня 2015 года № 1240-О, Определение от 4 октября 2012 года № 1848-О).

Таким образом, вопреки выводу суда первой инстанции, из системного анализа приведенных и общих, и специальных правовых норм, регулирующих особенности труда педагогических работников, с очевидностью следует вывод о том, что работник вправе участвовать в согласовании с работодателем условий своего трудового договора, в т.ч., о сроке его действия. При избрании по конкурсу на замещение должности <данные изъяты> действие трудового договора с истцом могло быть продлено на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок именно по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

Как следует из материалов дела и доказательствами не опровергнуто, вопреки выводу суда, стороны спора не достигли соглашения относительно срока действия трудового соглашения. Предложения истца о продлении действия трудового договора на срок пять лет или на неопределенный срок ответчиком были отвергнуты, с предложением ответчика о продлении действия трудового договора на срок до (дата) истец также не согласилась, в связи с чем и обратилась в суд с настоящим иском.

Вывод суда о том, что составленный истцом протокол разногласий к дополнительному соглашению правового значения не имеет, не основан на законе.

Очевидно, что согласие работника в требуемых случаях с условиями трудового договора должно быть свободным, явно выраженным, безусловным и недвусмысленным.

В соответствии с п.13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» заключенный в установленных случаях без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Из факта подписания истцом дополнительного соглашения с протоколом разногласий и содержания самого протокола разногласий однозначно следует, что истец выразила несогласие с предложенным ответчиком условием о сроке действия трудового договора. Трудовое законодательство не содержит запрета на выражение работником несогласия с предложенным условием трудового договора путем составления протокола разногласий.

При этом судом установлено и никем не оспаривалось, что до настоящего времени ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия, истец продолжает работу после истечения срока, установленного дополнительным соглашением от (дата).

В соответствии со ст.58 ТК РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

В соответствии с нормами Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014 года), как признал ответчик, распространяющего свое действие на него, данное Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Минобрнауки России, его положения обязательны для организаций, на которые оно распространяется, и применяются при разрешении индивидуальных трудовых споров (п.1.1., 1.3). В случае если научно-педагогический работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределенный срок (п.4.4.).

В соответствии со ст.56 ГПК РФ ответчик не доказал наличие законных оснований для отказа истцу в заключении трудового договора на неопределенный срок.

На основании вышеизложенного, судебная коллегия находит решение суда в части разрешения требования о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок подлежащим отмене с принятием нового решения об удовлетворении данного требования.

Судебная коллегия не усматривает оснований для отмены или изменения решения суда в части разрешения требования истца об обязанности ответчика заключить дополнительное соглашение к трудовому договору на предложенных ею условиях. Как следует из вышеприведенных норм права, согласование условий трудового договора осуществляется на основе добровольного волеизъявления работника и работодателя.

Доказательства наличия оснований для понуждения ответчика к заключению дополнительного соглашения в предложенной истцом редакции суду не были представлены.

Кроме того, дополнительное соглашение к трудовому договору в редакции истца в части условия о сроке действия трудового договора противоречит основанному на законе требованию о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Следовательно, в данной части жалоба удовлетворению не подлежит.

Руководствуясь ст.328 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

отменить решение Ханты-Мансийского районного суда от 09.11.2015 года в части разрешения требования Тиллес В.Ф. к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Югорский государственный университет» о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и принять новое решение. Признать трудовой договор, заключенный между Тиллес В.Ф. и Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Югорский государственный университет», заключенным на неопределенный срок.

В остальной части указанное решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Председательствующий  
Судьи коллегии

Ишимов А.А.  
Кулькова С.И.  
Назарук М.В.