ПРЕЗИДИУМ АРХАНГЕЛЬСКОГО ОБЛАСТНОГО СУДА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 июня 2018 г. N 44г-0050/2018

Президиум Архангельского областного суда в составе:

председательствующего Старопопова А.В.,

членов президиума Буторова Д.А., Верещагина Г.С., Патронова Р.В., Харитонова И.А.

рассмотрел в судебном заседании кассационную жалобу К.К. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 5 марта 2018 года

по гражданскому делу по иску государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области "Архангельская городская клиническая больница N 7" к К.К. о взыскании штрафа.

Заслушав доклад судьи областного суда Щеголихиной Л.В., изложившей обстоятельства дела, содержание судебных решений, доводы кассационной жалобы и основания для передачи дела в суд кассационной инстанции, представителя истца К.В., полагавшего кассационную жалобу необоснованной, президиум

установил:

государственное бюджетное учреждение здравоохранения Архангельской области "Архангельская городская клиническая больница N 7" (далее - ГБУЗ "АГКБ N 7") обратилось в суд с иском к К.К. о взыскании штрафа в размере 100 000 руб.

В обоснование требований истец указал, что 10 апреля 2014 года между министерством здравоохранения Архангельской области, государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования "Северный государственный медицинский университет" Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - ГБОУ ВПО СГМУ Минздрава России), ГБУЗ "АГКБ N 7" и К.К. был заключен договор о послевузовском профессиональном образовании с последующим трудоустройством молодого специалиста (далее - Договор). По условиям Договора стороны приняли на себя обязательство по послевузовской подготовке К.К. в интернатуре с последующим трудоустройством в ГБУЗ "АГКБ N 7" по специальности "терапия". К.К. обязалась прибыть в срок не позднее 1 сентября 2015 года в ГБУЗ "АГКБ N 7" для заключения трудового договора и отработать в данной медицинской организации не менее трех лет, а в случае расторжения трудового договора по инициативе работника ранее установленного срока - выплатить ГБУЗ "АГКБ N 7" штраф в размере 100 000 руб. К.К. была принята на работу 1 сентября 2015 года на должность врача-терапевта участкового; два года спустя, 31 августа 2017 года, она уволена по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) (по инициативе работника).

Решением Соломбальского районного суда города Архангельска от 11 декабря 2017 года в удовлетворении исковых требований ГБУЗ "АГКБ N 7" к К.К. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 5 марта 2018 года указанное решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым иск ГБУЗ "АГКБ N 7" к К.К. о взыскании штрафа удовлетворен.

С К.К. в пользу ГБУЗ "АГКБ N 7" взыскан штраф в размере 100 000 руб., а также 3 200 руб. в счет возмещения расходов по уплате государственной пошлины, всего взыскано 103 200 руб.

В кассационной жалобе, поступившей в Архангельский областной суд 2 апреля 2018 года, К.К. просит отменить апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 5 марта 2018 года.

В качестве доводов кассационной жалобы ее податель указывает, что отношения о работе молодого специалиста после трудоустройства не относятся к гражданско-правовым, как посчитал суд апелляционной инстанции, а являются непосредственно связанными с трудовыми, то есть ученическим договором, условия которого в силу статьи 206 ТК РФ не могут противоречит ТК РФ, а при их противоречии являются недействительными и не могут применяться в отношениях сторон. Полагает, что в силу части 2 статьи 9 ТК РФ Договор не должен содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работника по сравнению с трудовым законодательством, а если он их содержит, то они не подлежат применению. Указывает, что суд апелляционной инстанции, делая вывод об обоснованности заявленных истцом требований, должен был применить положения статьи 333 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее - ГК РФ) об уменьшении неустойки и статьи 404 ГК РФ о снижении размера ответственности в случае наличия вины обеих сторон в неисполнении обязательства. Ссылается на нарушение судебной коллегией принципа единообразия судебной практики - на определение судебной коллегии Архангельского областного суда от 01.02.2016 года по делу N 33-0719/2016, на решение Октябрьского районного суда города Архангельска от 07.08.2017 года по делу N 2-5309/2017 и др., которыми в иске медицинским организациям о взыскании штрафов было отказано.

Определением судьи Архангельского областного суда от 4 апреля 2018 года гражданское дело истребовано для проверки законности обжалуемого судебного постановления в кассационном порядке.

Дело поступило в Архангельский областной суд 13 апреля 2018 года.

Определением судьи Архангельского областного суда Щеголихиной Л.В. от 9 июня 2018 года кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции - президиума Архангельского областного суда.

Лица, участвующие в деле, о времени и месте рассмотрения дела уведомлены надлежащим образом.

Президиум Архангельского областного суда находит кассационную жалобу подлежащей удовлетворению.

В силу статьи 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Как установлено судом и следует из материалов гражданского дела, 10 апреля 2014 года министерством здравоохранения Архангельской области, ГБОУ ВПО СГМУ Минздрава России, ГБУЗ "АГКБ N 7" и К.К. был заключен Договор, предметом которого являлась реализация послевузовской профессиональной подготовки в интернатуре и последующего трудоустройства молодого специалиста для удовлетворения потребности учреждения здравоохранения во враче-специалисте, получившем право на осуществление профессиональной деятельности по специальности "терапия" (пункт 1.1 Договора).

В обязанности ответчика, предусмотренные Договором, входило освоение основной профессиональной образовательной программы послевузовского профессионального образования по избранной специальности в соответствии с государственным образовательным стандартом, прибытие в медицинскую организацию для выполнения работы не позднее 1 сентября 2015 года и заключение трудового договора, отработка не менее трех лет после окончания интернатуры и заключения трудового договора (пункты 2.3.3; 2.3.4; 2.3.5 Договора).

Согласно пункту 3.5 Договора молодой специалист возмещает в полном объеме медицинской организации расходы, понесенные ею в соответствии с пунктом 2.2.2 настоящего договора, а также выплачивает штраф в размере 100 000 руб. в случае расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста до истечения срока, установленного пунктом 2.3.4 договора.

Во исполнение условий заключенного Договора К.К. 1 сентября 2015 года была принята на работу в ГБУЗ "АГКБ N 7" на должность участкового врача-терапевта, то есть была истцом трудоустроена. Соответственно, К.К. заключила с данным медицинским учреждением трудовой договор, то есть обязанности по трудоустройству исполнила.

31 августа 2017 года К.К. уволена по пункту 3 части 1 статьи 77 ТК РФ (по инициативе работника).

Оставляя заявленные ГБУЗ "АГКБ N 7" требования без удовлетворения, суд первой инстанции исходил из того, что Договор является разновидностью ученического договора и его условия в части установления для работника штрафных санкций не подлежат применению, поскольку противоречат нормам трудового права.

Суд апелляционной инстанции, отменяя принятое по делу решение и удовлетворяя требования истца, указал на гражданско-правовой характер соглашения, заключенного сторонами, и, соответственно, возникновение у К.К. - бывшего работника ГБУЗ "АГКБ N 7" - в результате его ненадлежащего исполнения гражданско-правового обязательства по выплате штрафа в размере 100 000 руб.

Президиум считает возможным согласиться с выводом суда апелляционной инстанции о том, что четырехсторонний договор о послевузовском профессиональном образовании с последующим трудоустройством молодого специалиста от 10 апреля 2014 года нельзя считать только ученическим, заключаемым согласно статье 198 ТК РФ между организацией-работодателем и лицом, ищущим работу, или работником данной организации.

Данное обстоятельство, однако, не свидетельствует о правомерности позиции, согласно которой обязательство молодого специалиста отработать в медицинской организации не менее трех лет после принятия на работу является гражданско-правовым, мерой ответственности за неисполнение которого выступает штраф. Вывод судебной коллегии в этой части является ошибочным, основанным на неправильном применении норм материального права.

В пункте 1 статьи 2 Гражданского кодекса Российской Федерации указано, что гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальных прав), регулирует отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими (корпоративные отношения), договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.

Согласно статье 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключенный с К.К. Договор именован как договор о послевузовском профессиональном образовании с последующим трудоустройством молодого специалиста (л.д. 10-12).

Вопросы целевого обучения действительно отражены в Федеральном Законе от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Вместе с тем предметом регулирования данного закона являются общественные отношения, возникающие именно в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование (далее - отношения в сфере образования). Он устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования.

В части 6 статьи 56 указанного Федерального Закона определены существенные условия договора о целевом обучении.

Среди них - обязательства органа или организации, заключивших договор о целевом обучении и гражданина соответственно по его трудоустройству в организацию, указанную в договоре о целевом обучении, в соответствии с полученной квалификацией; основания освобождения гражданина от исполнения обязательства по трудоустройству.

Часть 7 статьи 56 Федерального закона устанавливает ответственность сторон данного договора за невыполнение своих обязанностей по трудоустройству.

В соответствии с частью 8 этой же статьи порядок заключения и расторжения договора о целевом обучении, а также его типовую форму устанавливает Правительство Российской Федерации.

Согласно принятому 27 ноября 2013 года постановлению Правительства Российской Федерации N 1076 "О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении", утвержденной им типовой форме договора о целевом обучении гражданин обязуется освоить образовательную программу, заключить трудовой договор с организацией, указанной в договоре, а последняя обязуется предоставить гражданину меры социальной поддержки и трудоустройство. Гражданин обязан возместить организации расходы, связанные с предоставлением ему мер социальной поддержки, а также выплатить штраф в двукратном размере данных расходов в случае неисполнения обязательств по трудоустройству.

Суд апелляционной инстанции, делая вывод о невыполнении К.К. принятых на себя обязательств по Договору, исходил из того, что в тексте Договора под неисполнением обязательства по трудоустройству понимается не только отказ от трудоустройства в определенную организацию по окончании обучения, но и прекращение трудовых отношений с организацией до истечения оговоренного в Договоре срока.

Между тем отношения по трудоустройству у данного работодателя в силу части 2 статьи 1 ТК РФ являются непосредственно связанными с трудовыми, предшествуя им. Отсюда следует, что поступление работника на работу является основанием прекращения отношений по трудоустройству, так как работник, заключая трудовой договор, вступает в трудовые отношения.

В соответствии с приведенной правовой нормой в пункте 8 типовой формы договора о целевом обучении содержится указание на то, что такой договор действует только до заключения трудового договора (контракта).

Заключив 1 сентября 2015 года трудовой договор с ГБУЗ "АГКБ N 7", К.К. предусмотренное Договором обязательство по трудоустройству исполнила, в связи с чем положения части 7 статьи 56 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" к спорным правоотношениям применяться не могли.

Очевидно, что с момента приема К.К. на работу между истцом и ответчиком возникли иные отношения - трудовые.

Регулирование же трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права (абзацы 1 и 2 части 1 статьи 5 ТК РФ).

Как указано в статье 9 ТК РФ, в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Абзац 5 части 2 статьи 57 ТК РФ предусматривает возможность включения в трудовой договор условия об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока. В то же время в соответствии со статьей 206 ТК РФ условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Взыскание с работника при увольнении каких-либо денежных средств помимо затрат на его обучение, исчисленных пропорционально неотработанному после окончания учебного заведения времени, а также причиненного прямого действительного ущерба трудовым законодательством Российской Федерации не предусмотрено.

Установленный пунктом 3.5 спорного Договора штраф в размере 100 000 руб. истец расценивает как неустойку, которую должник в соответствии со статьями 330 - 331 ГК РФ обязан уплатить в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательства. По сути, такой штраф представляет собой гражданско-правовой способ обеспечения исполнения обязательства работника, вытекающего из трудовых отношений, что недопустимо в силу статей 2 ГК РФ, 5 ТК РФ. Следовательно, ущемляющее права работника условие Договора о взыскании с него штрафа не могло быть применено при разрешении спора.

Допущенные судом апелляционной инстанции нарушения норм материального права являются существенными и непреодолимыми, в связи с чем могут быть исправлены только посредством отмены данного судебного постановления.

Принимая во внимание, что для исправления допущенной в применении норм материального права ошибки не требуется установления новых обстоятельств дела, исследования и оценки доказательств, и поскольку изложенный в решении Соломбальского районного суда города Архангельска от 11 декабря 2017 года вывод о невозможности применения условий Договора об установлении для работника штрафных санкций из-за их противоречия нормам трудового права по существу спора является правильным, решение суда первой инстанции подлежит оставлению в силе.

Руководствуясь пунктом 4 части 1 статьи 390 ГПК РФ, президиум

постановил:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 5 марта 2018 года по иску государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области "Архангельская городская клиническая больница N 7" к К.К. о взыскании штрафа отменить.

Оставить в силе решение Соломбальского районного суда города Архангельска от 11 декабря 2017 года.

Председательствующий

А.В.СТАРОПОПОВ