



ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 26 марта 2020 г. по делу N 88-2405/2020

I инстанция - судья ФИО12 Н.Ю.

II инстанция - судьи ФИО13 С.В. (докладчик),

ФИО14 Л.В., ФИО15 О.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего ФИО16 Л.Н.,

судей ФИО17 Л.В., ФИО18 Е.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО19 Маргариты Ивановны к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования "Российский государственный университет - МСХА имени К.А. Тимирязева" о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов

по кассационной жалобе ФИО19 Маргариты Ивановны на решение Тушинского районного суда г. Москвы от 2 апреля 2019 г. и апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 сентября 2019 г.

Заслушав доклад судьи ФИО16 Л.Н., заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ ФИО22 Т.А., судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

ФИО19 М.А. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования "Российский государственный университет - МСХА имени К.А. Тимирязева" (далее также - Университет, ФГБОУ ВО "РГУ - МСХА им. К.А. Тимирязева") о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда в размере <данные изъяты> руб. и судебных расходов на оплату юридических услуг в размере <данные изъяты> руб.

В обоснование иска ссылалась на то, что с 2001 г. состояла с ответчиком в трудовых отношениях, в том числе с 14.01.2003 г. - в должности доцента кафедры философии по результатам конкурсного отбора на основании срочного трудового договора, срок действия которого неоднократно продлевался дополнительными соглашениями. Приказом от 14.01.2019 г. N N трудовые отношения прекращены по [п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#).

По мнению истца, поскольку срок действия заключенного между ней и ответчиком срочного трудового договора был продлен до 12.01.2019 г., то у работодателя возникла обязанность по объявлению конкурса на замещение занимаемой ею должности, в котором истец могла участвовать. Однако своего обязательства ответчик не выполнил, чем нарушаются ее трудовые права и причиняется моральный вред.

Решением Тушинского районного суда г. Москвы от 2 апреля 2019 г. в удовлетворении исковых требований ФИО19 М.И. отказано.

Апелляционным [определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 сентября 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе ФИО19 М.И. ставится вопрос об отмене состоявшихся по делу решения суда и апелляционного [определения](#), направлении дела на новое рассмотрение.

Определением судьи Второго кассационного суда общей юрисдикции ФИО16 Л.Н. от 29 ноября 2019 г. кассационная жалоба ФИО19 М.И. принята к производству суда и передана с делом для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции.

Лица, участвующие в деле, в заседание суда кассационной инстанции не явились, о месте и времени судебного разбирательства извещены надлежащим образом, о причинах неявки суду не сообщили, ходатайств об отложении дела слушанием не заявляли. При таких данных суд кассационной инстанции в соответствии с [пунктом 5 ст. 379.5](#) ГПК РФ считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Прокурор Генеральной прокуратуры РФ ФИО22 Т.А. полагала обжалуемые по делу судебные акты законными и обоснованными.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права ([ст. 379.7](#) ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу, что при рассмотрении настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций такого характера нарушений не допущено, оснований к отмене обжалуемых судебных актов не имеется.

В соответствии со [ст. 21](#) ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

Согласно [п. 2 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ основанием прекращения трудового договора является, в том числе, истечение срока трудового договора ([ст. 79](#) ТК РФ).

Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, установлены ст. 332 ТК РФ, в силу которой трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, 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 (ч. 1).

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ч. 2 ст. 332 ТК РФ).

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч. 6 ст. 332 ТК РФ).

Прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников, в силу п. 5 ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" относятся к компетенции образовательной организации.

Согласно ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора (ст. 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Судом первой инстанции установлено, что ФГБОУ ВО "РГУ - МСХА им. К.А. Тимирязева" является федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными правовыми актами, в том числе Уставом, утвержденным приказом Министерства сельского хозяйства РФ от 28.08.2014 г. N 30-у.

07.12.2017 г. конференцией работников и обучающихся Университета принят коллективный договор, статьей 2.2 которого определено, что трудовые отношения с научно-педагогическими работниками Университета оформляются на основании действующего законодательства РФ, локальных нормативных актов Университета.

В соответствии с принятым Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу от 28.06.2016 г. N 02/35/8

(далее - Положение о замещении должностей), конкурс на замещение указанных должностей объявляется ректором Университета на основании представления заведующих кафедр, согласованное с деканом факультета.

Формирование штатного расписания профессорско-преподавательского состава производится с учетом требований образовательных стандартов высшего образования к кадровому обеспечению образовательного процесса по соответствующему направлению подготовки.

Также в Университете утверждено Положение о порядке планирования и организации труда профессорско-преподавательского состава Университета (далее - Положение о порядке планирования), согласно разделу 4 которого учебная нагрузка по Университету определяется объемом учебной работы преподавателей с обучающимися по реализуемым в Университете программам высшего образования. Факультеты ежегодно на основании учебных планов, приказа о закреплении дисциплин и практик за кафедрами заполняют графики учебного процесса и годовые рабочие учебные планы обучающихся на следующий учебный год и предоставляют данные в учебный отдел учебно-методического управления. Специалисты данного отдела (УМУ) осуществляют проверку расчетов объемов учебной работы кафедр, формируют сводную таблицу учебной нагрузки по Университету и совместно с Управлением экономики и финансов Университета, в соответствии с численностью обучающихся в Университете по всем формам обучения, на основании нормативного количества обучающихся на одного преподавателя, определяют общее количество штатных единиц профессорско-преподавательского состава на следующий учебный год по кафедрам пропорционально объема учебной нагрузки кафедр. Расчетное количество штатных единиц профессорско-преподавательского состава передается заведующими кафедр Университета для распределения учебной нагрузки.

Согласно п. 5.1 Положения о порядке планирования распределение нагрузки по учебной работе между преподавателями кафедры осуществляет заведующий этой кафедрой.

ФИО19 М.И., являющаяся <данные изъяты>, с 2001 года состояла с ответчиком в трудовых отношениях, в том числе на основании срочного трудового договора от 11.01.2003 г. N N она с 14.01.2003 г. замещала должность <данные изъяты> сроком до 14.01.2008 г.

К указанному срочному трудовому договору заключались дополнительные соглашения, в том числе 01.07.2017 г. сторонами заключено дополнительное соглашение за N N, которым истцу, как работнику, избранному по конкурсу 11.12.2012 г. на должность <данные изъяты>, срок действия трудового договора продлен до 12.01.2018 г.; дополнительным соглашением N N от 14.12.2017 г. по результатам конкурсного отбора срок действия трудового договора продлен до 12.01.2019 г.

В 2018-2019 учебном году количество штатных единиц кафедры философии Университета по категории персонала "доцент (кандидат наук)" снизилось с 6,45 до 4,5 штатных единиц.

04.12.2018 г. в адрес ФИО19 М.И. направлено письменное уведомление о прекращении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока его действия 12.01.2019 г.; уведомление получено истцом 14.12.2018 г.

Приказом N N от 14.01.2019 г. истец уволена с занимаемой должности на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока действия трудового договора. От ознакомления с

приказом истец отказалась, о чем на нем имеется запись и работодателем составлен соответствующий акт N N от 14.01.2019 г.

Разрешая при указанных обстоятельствах спор, руководствуясь приведенными выше нормами закона, оценив представленные сторонами доказательства, суд первой инстанции пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований ФИО19 М.И.

При этом суд исходил из того, что заключение с истцом 11.01.2003 г. срочного трудового договора и в последующем дополнительных соглашений к нему на определенный срок не противоречит положениям [ст. 332 ТК РФ](#); основания для увольнения истца по [п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) в связи с истечением срока трудового договора имелись, увольнение произведено с соблюдением требований [ст. 79 ТК РФ](#) о сроке предупреждения об увольнении.

Кроме того, судом учтено, что в дополнительном соглашении к трудовому договору N N от 14.12.2017 г. определен срок, до которого продлено действие трудового договора, указанное дополнительное соглашение подписано истцом на изложенных в нем условиях о сроке, доказательств вынужденности подписания дополнительного соглашения в материалы дела не представлено.

Проверяя законность решения суда в апелляционном порядке, судебная коллегия с его выводами согласилась, оставив без изменения.

Выводы судов первой и апелляционной инстанций соответствуют представленным в дело доказательствам, которым дана надлежащая оценка в их совокупности по правилам [ст. ст. 56, 67 ГПК РФ](#), и не противоречат требованиям действующего законодательства, регулирующего спорное правоотношение.

Доводы кассационной жалобы являлись предметом исследования и оценки нижестоящих судебных инстанций, по результатам которой признаны несостоятельными; оснований для их иной оценки суд кассационной инстанции не усматривает.

Применительно к положениям [ч. 3 ст. 390 ГПК РФ](#) кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела.

Доводы ФИО19 М.И. о нарушении ее трудовых прав ввиду не объявления ответчиком конкурса на замещение вакантной должности доцента кафедры, не могут служить основанием к отмене решения суда и [определения](#) судебной коллегии, поскольку в соответствии с условиями локальных нормативных актов ответчика (Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и Положения о порядке планирования и организации труда профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА им. К.А. Тимирязева) количество штатных единиц профессорско-преподавательского состава кафедры определяется пропорционально объему учебной нагрузки в соответствии с численностью обучающихся на основании нормативного количества обучающихся на одного преподавателя, в связи с чем конкурс объявляется ректором

университета на основании представлений заведующих кафедрами, согласованных с деканом соответствующего факультета.

В таком положении нарушений трудовых прав истца не допущено, а потому требования о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов обоснованно отклонены судом.

Надлежит отметить, что ФИО19 М.И. была осведомлена об условии срочности трудового договора, оснований полагать, что подписание дополнительных соглашений к нему о продлении срока его действия носило вынужденный характер не имелось. То обстоятельство, что дополнительные соглашения к трудовому договору заключались неоднократно, не свидетельствует о постоянном характере работы и незаконности условий срочности, поскольку заключение таких дополнительных соглашений по окончании действия предыдущего соглашения, с учетом характера работы истца, не противоречит требованиям [ст. 59](#) ТК РФ.

ФИО19 М.И. была уволена в связи с истечением срока трудового договора, а не по инициативе работодателя; процедура увольнения работодателем соблюдена, права истца при увольнении работодателем не нарушены.

Каких-либо доводов и обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке, кассационная жалоба ФИО19 М.И. не содержит.

В данной связи оснований для отмены принятых по делу судебных актов не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь [ст. ст. 379.6, 390](#) ГПК РФ, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Тушинского районного суда г. Москвы от 2 апреля 2019 г. и апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 сентября 2019 г. оставить без изменения, кассационную жалобу ФИО19 Маргариты Ивановны - без удовлетворения.
