

ТРЕТИЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 4 мая 2022 г. № 88-7002/2022

УИД - 29RS0005-01-2021-000957-04

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

председательствующего Стешовиковой И.Г.,

судей Кузнецова С.Л., Смирновой О.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-780/2021 по иску открытого акционерного общества "Российские железные дороги" (далее - ОАО "РЖД") к И. о возмещении расходов на обучение по кассационной жалобе ОАО "РЖД" на решение Исакогорского районного суда г. Архангельска от 27 сентября 2021 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 23 декабря 2021 г.

Заслушав доклад судьи Третьего кассационного суда общей юрисдикции Смирновой О.В., выслушав объяснения представителя ОАО "РЖД" Д., действующей по доверенности от 7 декабря 2020 г., судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

установила:

ОАО "РЖД" обратилось в суд с иском к И., уточнив исковые требования, просило возместить расходы на обучение в размере 216 576,4 руб.

Решением Исакогорского районного суда г. Архангельска от 27 сентября 2021 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 23 декабря 2021 г., в удовлетворении исковых требований ОАО "РЖД" отказано.

В кассационной жалобе ОАО "РЖД" ставится вопрос об отмене судебных постановлений.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены или изменения судебных постановлений, предусмотренных статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - Гражданский процессуальный кодекс).

Судом при рассмотрении дела установлено, что 30 ноября 2017 г. между ОАО "РЖД" и И. заключен трудовой договор №, согласно которому ответчик принят в ОАО "РЖД" в эксплуатационное локомотивное депо Исакогорка - структурное подразделение Северной Дирекции тяги - структурного подразделения Дирекции тяги - филиала ОАО "РЖД" на должность помощника машиниста тепловоза (вспомогательная работа при депо).

13 марта 2020 г. между сторонами заключен ученический договор №, в соответствии с

которым ответчик направлен на профессиональное обучение на базе Котласского подразделения Северного учебного центра профессиональных квалификаций по профессии машинист тепловоза в период с 18 марта 2020 г. по 14 августа 2020 г.

Согласно условиям договора ответчик принял на себя обязательство обеспечить качественное изучение предметов учебного плана (подпункт 3.1.3), сдать квалификационные экзамены по данной профессии по окончании обучения в установленные сроки (подпункт 3.1.4), прибыть по окончании обучения 12 июля 2020 г. в эксплуатационное локомотивное депо Исакогорка (подпункт 3.1.6), проработать после обучения по трудовому договору на должности, предложенной работодателем, в соответствии с полученной в образовательной организации (учебном центре) профессией, не менее трех лет (подпункт 3.1.7).

Пунктом 3.1.10 ученического договора предусмотрено, что в случае расторжения трудового договора от 30 ноября 2017 г. № до истечения сроков, указанных в пункте 1.1 и подпункте 3.1.7 договора, по инициативе работника, либо по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), пунктом 4 части 1 статьи 83 Трудового кодекса, работник обязуется возместить затраты (в том числе выплаченную стипендию), понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Затраты, понесенные работодателем на обучение работника, возмещаются последним в течение одного месяца с момента расторжения трудового договора.

Ответчик прошел профессиональное обучение в установленные сроки.

20 июля 2021 г. стороны пришли к соглашению о прекращении трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса. Приказом от 20 июля 2020 г. № трудовой договор с ответчиком расторгнут по соглашению сторон. Расходы ОАО "РЖД", связанные с обучением ответчика, составили 216 576,4 руб., которые работник отказался возместить.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, руководствуясь статьями 77, 78, 202, 204, 207, 208, 249 Трудового кодекса, разъяснениями, содержащимися в пункте 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", установив, то достигнутое между сторонами соглашение о расторжении трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового договора не содержит условия о возмещении работником работодателю расходов на его обучение, исходил из того, что в ученическом договоре, заключенном между истцом и ответчиком, не предусмотрена обязанность работника по возмещению работодателю расходов на обучение в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон.

С выводами суда первой инстанции согласилась судебная коллегия по гражданским делам Архангельского областного суда. Судом не установлено несение работодателем прямого действительного ущерба вследствие невыполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что выводы, содержащиеся в обжалуемых судебных постановлениях, соответствуют фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции, приведенным нормам материального права, регулирующим спорные правоотношения.

Ставя вопрос об отмене судебных постановлений ОАО "РЖД" в кассационной жалобе

указывает, что соглашение о расторжении трудового договора не затрагивает вопросы действия положений ученического договора, в связи с чем на ответчика возлагается обязанность возместить понесенные работодателем расходы после расторжения трудовых отношений.

С данным доводом согласиться нельзя.

В соответствии с частью 2 статьи 207 Трудового кодекса 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 понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором (статья 208 Трудового кодекса).

Статьей 249 Трудового кодекса установлено, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 15 июля 2010 г. № 1005-О-О, заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока - возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса прав и интересов работника и работодателя, способствует повышению профессионального уровня данного работника и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда, а также имеет целью компенсировать работодателю затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин. Взыскание с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, основывающееся на добровольном и согласованном волеизъявлении работника и работодателя, допускается только в соответствии с общими правилами возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, и проведения удержаний из заработной платы.

Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора установлены статьей 233 Трудового кодекса. Частью 1 данной статьи определено, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Согласно статье 248 Трудового кодекса (порядок взыскания ущерба) взыскание работодателем суммы причиненного ущерба производится с виновного работника.

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса об ученическом договоре и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что на лиц, заключивших ученический договор (учеников), распространяется трудовое законодательство. В

случае, если ученик без уважительных причин не выполняет свои обязательства по ученическому договору, в том числе прекращает учебу без уважительных причин, не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Условия ученического договора, определенные соглашением сторон, предусматривающие обязанность ученика возместить затраты на его обучение независимо от наличия виновных действий ученика и характера причин, по которым ученик не выполнил свои обязательства по ученическому договору, в том числе когда он досрочно расторг ученический договор, не приступил к работе, являются недействительными при включении их в ученический договор; нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не подлежат применению.

Следовательно, при рассмотрении требований работодателя о взыскании с лица (ученика) связанных с его обучением затрат суду с учетом положений статьи 206, части 2 статьи 207, статей 233, 248, 249 Трудового кодекса и совокупности установленных по делу обстоятельств следует разрешать вопрос об уважительности причин неисполнения данным лицом (учеником) обязанности закончить обучение в соответствии с заключенным между сторонами ученическим договором.

Суд при рассмотрении требований ОАО "РЖД", правильно применив нормы материального права, установил, что оснований для возложения на И. обязанности по возмещению затрат, понесенных ОАО "РЖД" на его обучение, не имеется, поскольку прекращение трудовых отношений между сторонами произошло по соглашению сторон, вследствие свободного волеизъявления обеих сторон на расторжение договора (пункт 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса), то есть по тому основанию, по которому возмещение расходов на обучение договором не предусмотрено.

При таких обстоятельствах, а также учитывая общепризнанный принцип правовой определенности, являющийся одним из условий права на справедливое судебное разбирательство, предусмотренный статьей 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, судебная коллегия по гражданским делам не находит оснований для удовлетворения кассационной жалобы и отмены вступивших в законную силу судебных актов.

На основании изложенного и руководствуясь статьями 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Исакогорского районного суда г. Архангельска от 27 сентября 2021 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 23 декабря 2021 г. оставить без изменения, кассационную жалобу ОАО "РЖД" - без удовлетворения.