

Судебная коллегия по гражданским делам

7. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения работника в силу норм Трудового кодекса Российской Федерации может быть подтверждено работодателем не только полученными результатами прохождения работником медицинского освидетельствования (актом медицинского освидетельствования на состояние опьянения), но и иными представленными суду доказательствами, которые должны быть оценены судом по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, проверяя законность судебных постановлений о признании незаконным приказа об увольнении на основании подпункта "б" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ (появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), указала на ошибочность выводов судов о недоказанности работодателем факта совершения работником грубого нарушения трудовых обязанностей, выразившегося в появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, ввиду отсутствия медицинского заключения по результатам проведенного освидетельствования на состояние опьянения.

При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, суды должны иметь в виду, что по названному основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Осуществляя судебную проверку законности увольнения работника и разрешая возникший спор, суд проверяет достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка, выразившегося в появлении на работе в состоянии алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (пункт 42 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

По данному делу в подтверждение факта нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения работодателем были представлены доказательства (докладные, служебные записки, акт, направление на медицинское освидетельствование), которые в нарушение статей 55, 56, 67 ГПК РФ соответствующей правовой оценки судов не получили.

Определение N 78-КГ23-16-К3

8. Если сотрудник, ранее уволившийся со службы в органах внутренних дел по собственной инициативе, вновь поступает на службу в органы внутренних дел и проходит службу, его можно считать исполняющим обязательство по контракту (проходить службу в органах внутренних дел по окончании обучения в образовательной организации). Такой сотрудник вправе поставить вопрос перед представителем нанимателя о возврате взысканных с него по решению суда денежных средств в счет погашения затрат на его обучение и приостановлении последующих удержаний из его денежного довольствия до исполнения им обязательства проходить службу в органах внутренних дел в течение срока, предусмотренного контрактом, и этому сотруднику не может быть отказано в положительном решении данного вопроса.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, проверяя законность судебных постановлений об отказе в признании приема на службу в органы внутренних дел восстановлением на службе в органах внутренних дел с правом возврата взысканных денежных средств,

затраченных на обучение истца, указала на ошибочность выводов судов, полагавших, что факт поступления на службу после увольнения со службы по своей инициативе не отменяет ранее изданного представителем нанимателя приказа об увольнении.

Нормативное регулирование отношений, касающихся обязанности сотрудника органов внутренних дел возместить федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел затраты на обучение, имеет целью возмещение государству ущерба - фактически понесенных расходов на подготовку кадров для органов внутренних дел - лишь в тех случаях, когда сотрудник не выполнил добровольно принятое на себя обязательство проходить службу в органе внутренних дел, направившем его на обучение, в течение срока, предусмотренного контрактом, по окончании образовательной организации высшего образования или научной организации Министерства внутренних дел Российской Федерации (положения [статей 23, 76, 84](#) Федерального закона от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", [Правил](#) возмещения сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации затрат на обучение в образовательной организации высшего образования или научной организации Министерства внутренних дел Российской Федерации в случае расторжения с ним контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденных [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 1465).

Вместе с тем уволившийся по своей инициативе и не выполнивший обязательство по прохождению службы по контракту сотрудник органов внутренних дел, с которого ежемесячно удерживаются по решению суда денежные средства в счет погашения задолженности затрат на обучение из его денежного довольствия в пользу Министерства внутренних дел Российской Федерации, в дальнейшем вновь поступивший на службу в органы внутренних дел и, следовательно, выполняющий обязательство по прохождению службы в органах внутренних дел, вправе поставить вопрос перед представителем нанимателя о возврате уже взысканных с него денежных средств и приостановлении последующих удержаний до исполнения сотрудником обязательства проходить службу в органах внутренних дел в течение срока, предусмотренного контрактом (в течение пяти лет), и, соответственно, о прекращении удержаний после исполнения сотрудником названного обязательства, и этому сотруднику не может быть отказано в положительном решении данного вопроса. Иначе будут нарушены предусмотренные законом гарантии для сотрудников органов внутренних дел, наделенных особым правовым статусом и выполняющих конституционно значимые функции, а также права и свободы гражданина как слабой стороны в отношениях с органом публичной власти.

Определение N 5-КГ23-61-K2

9. Ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров, заключаемых организацией (работодателем) с третьими лицами в соответствии с ее уставной деятельностью, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками этой организации в порядке обеспечения исполнения ее обязательств по таким гражданско-правовым договорам, и не может служить достаточным правовым основанием для заключения с работниками данной организации срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала ошибочными выводы кассационного суда общей юрисдикции, отменившего судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, удовлетворивших исковые требования работника о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, об аннулировании приказа об увольнении и другие исковые требования, указав следующее.

Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил сферу их применения ([статьи 58, 59](#)). Законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что отвечает целям и задачам трудового законодательства - защите интересов работников, обеспечению их стабильной занятости.

Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора могут свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.

Одним из случаев заключения трудового договора на определенный срок в связи с характером предстоящей работы и условиями ее выполнения является заключение трудового договора для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема производства или оказываемых услуг ([абзац шестой части первой статьи 59 ТК РФ](#)). Заключение срочного трудового договора по названному основанию будет правомерным только тогда, когда работы, связанные с расширением производства или объема оказываемых услуг, объективно носят временный характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после проведения названных работ.

Вместе с тем если работодателем по такому срочному трудовому договору является организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам в рамках заключаемых организацией-работодателем с третьими лицами (заказчиками) гражданско-правовых договоров с определенным сроком действия, то ограниченный срок действия таких гражданско-правовых договоров сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по гражданско-правовым договорам, и не может служить достаточным правовым основанием для заключения срочных трудовых договоров и последующего увольнения работников в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что кассационный суд общей юрисдикции оставил без внимания, что суд первой инстанции установил отсутствие предусмотренных законом оснований для заключения работодателем (ответчиком) с работником (истцом) срочного трудового договора, поскольку доказательств временного расширения производства ответчиком суду не представлено; суд первой инстанции также установил, и с ним согласился суд апелляционной инстанции, что работодатель осуществляет свою основную деятельность на постоянной основе, имеет долгосрочные контракты, соответствующее финансирование и что истец принимался на работу не в связи с необходимостью исполнения какой-либо определенной работы, обусловленной наличием у работодателя сделок с контрагентами.

[Определение N 78-КГ23-19-К3](#)

10. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи, произошедшие с работниками, подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены телесные повреждения, повлекшие их смерть, если указанные события произошли в том числе при следовании работников к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, либо на личном транспортном средстве в случае использования его в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора. Такие несчастные случаи на производстве признаются страховыми.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала ошибочными судебные постановления судов первой и кассационной инстанций об отказе в признании страховым случаем смерти работника при исполнении трудовых обязанностей, возложении обязанности оформить акт о несчастном случае на производстве. По мнению названных судебных инстанций, потерпевшим (работником) самостоятельно был определен способ следования после окончания вахты домой - на личном автомобиле, в то время как по условиям трудового договора и положения о вахтовом методе организации работ, утвержденного работодателем, ему была гарантирована организация доставки до пункта сбора за счет работодателя.

Из положений [частей первой и третьей статьи 227 ТК РФ](#) следует, что расследованию в установленном порядке как несчастные случаи, произошедшие с работниками, подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены телесные повреждения, повлекшие их смерть, если указанные события произошли в том числе при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора.

Суду при разрешении спора о признании несчастного случая со смертельным исходом, произошедшего с работником при исполнении им трудовых обязанностей, связанным или не связанным с производством необходимо принимать во внимание конкретные обстоятельства, при которых с работником произошел несчастный случай со смертельным исходом, в том числе находился ли пострадавший в момент несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей, был ли он допущен работодателем к исполнению трудовых обязанностей, выполнял ли иные правомерные

действия, обусловленные трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемые в его интересах как на территории работодателя, так и за ее пределами.

Поскольку по делу установлено, что работникам, работавшим вахтовым методом вне места их постоянного проживания, работодателем не была осуществлена гарантированная положениями локального нормативного акта организация доставки от места выполнения работы до пункта сбора за счет работодателя, то использование пострадавшим работником личного автомобиля для следования от места выполнения работы после окончания вахты к месту постоянного проживания считается осуществленным по согласованию с работодателем и в его интересах, в связи с чем произошедший несчастный случай со смертельным исходом является страховым.

Из данных обстоятельств исходил суд апелляционной инстанции, удовлетворивший исковые требования истца о признании страховым случаем смерти работника при исполнении трудовых обязанностей, возложении обязанности оформить акт о несчастном случае на производстве, апелляционное определение которого Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации оставила в силе.

Определение N 16-КГ23-46-K4

11. При разрешении споров сотрудников органов внутренних дел по вопросу выплаты дополнительной разовой премии за успешное выполнение особо сложных и важных задач судам необходимо принимать во внимание правовую природу данной премии, которая не входит в обязательную часть денежного довольствия сотрудника, решение о выплате этой премии относится к компетенции представителя нанимателя, принимающего такое решение в зависимости от результатов службы конкретного сотрудника и успешного выполнения им особо сложных и важных задач.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала неправомерными выводы судов апелляционной и кассационной инстанций об удовлетворении требований сотрудника органов внутренних дел о начислении и выплате ему премии по итогам года за выполнение особо сложных и важных задач.

В соответствии с действующим правовым регулированием отношений, связанных с обеспечением сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации денежным довольствием, предусмотренная разовая премия не является обязательной, гарантированной выплатой сотруднику и не входит в обязательную часть его денежного довольствия, ее выплата обусловлена оценкой руководителем результатов службы конкретного сотрудника, выплата разовой премии производится сотрудникам дифференцированно в зависимости от результатов службы и объемов бюджетных средств, выделяемых на эти цели (**пункты 40, 41** Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного **приказом** Министерства внутренних дел Российской Федерации от 31 марта 2021 г. N 181).

Решение о невыплате истцу премии принималось руководством органа внутренних дел по итогам исполнения им служебных обязанностей во втором полугодии 2021 года, доказательства выполнения им особо сложных и важных задач в указанный период в материалах дела отсутствуют; правовых оснований для удовлетворения его исковых требований о выплате премии не имелось, что оставлено судами апелляционной и кассационной инстанций без внимания и надлежащей правовой оценки с учетом подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права.

Определение N 44-КГ23-4-K7

12. Условия и порядок предоставления социальной гарантии в виде компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в **районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленной **статьей 325** Трудового кодекса Российской Федерации, не подлежат применению в отношении сотрудников органов внутренних дел, право которых на аналогичную по своей правовой природе социальную гарантию предусмотрено нормами специального законодательства.**

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, проверяя законность судебных постановлений, принятых по делу, об удовлетворении иска сотрудника органа внутренних дел, который проживает и проходит службу в г. Южно-Сахалинске (отнесенном к местностям, приравненным к **районам** Крайнего Севера), о взыскании расходов на проезд второго несовершеннолетнего ребенка (проезд первого несовершеннолетнего ребенка и самого сотрудника был оплачен) и компенсации морального вреда, признала ошибочным применение к спорным отношениям

[статьи 325](#) ТК РФ и [статьи 33](#) Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (далее - Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-I) в качестве основания для возмещения названных расходов на второго ребенка сотрудника органа внутренних дел и указала следующее.

[Частью 6 статьи 3](#) Федерального закона от 19 июля 2011 г. N 247-ФЗ "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" предусмотрена социальная гарантия по оплате сотрудникам органов внутренних дел, проходящим службу в местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе в [районах](#) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и одному из членов их семей один раз в год стоимости проезда к месту проведения основного отпуска и обратно на территории Российской Федерации.

Таким образом, право указанных сотрудников и членов их семей на оплату проезда к месту проведения основного (каникулярного) отпуска на территории (в пределах) Российской Федерации и обратно один раз в год и порядок реализации этого права регламентируются нормами специального законодательства ([частью 6 статьи 3](#) Федерального закона от 19 июля 2011 г. N 247-ФЗ "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", [Порядком](#) оплаты проезда сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и членам их семей, а также выплаты денежной компенсации расходов, связанных с оплатой проезда, членам семей и родителям погибшего (умершего) сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденным [приказом](#) Министра внутренних дел Российской Федерации от 23 ноября 2020 г. N 794).

Ввиду этого условия и порядок предоставления установленной [статьей 33](#) Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-I и [статьей 325](#) ТК РФ социальной гарантии в виде компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в [районах](#) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не подлежат применению в отношении сотрудников органов внутренних дел, право которых на аналогичную по своей правовой природе социальную гарантию предусмотрено нормами специального законодательства. Данные гарантии являются однородными, поскольку направлены на возмещение гражданам материальных и физических затрат в связи с работой (службой) и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на обеспечение им полноценного отдыха с целью оздоровления и восстановления работоспособности за пределами северных территорий.

Определение N 64-КГ23-2-К9

13. Право на получение единовременной дополнительной страховой выплаты в связи со смертью медицинского работника, заразившегося COVID-19 на рабочем месте, возникает не только при его непосредственной работе с пациентами, у которых подтверждено наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19), и пациентами с подозрением на эту инфекцию, но и при работе с биоматериалами таких пациентов в клинко-диагностической лаборатории больницы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, отменяя судебные постановления об отказе в удовлетворении исковых требований истца о признании события страховым случаем, выплате страхового возмещения в связи со смертью супруги (медицинского работника) от профессионального заболевания, указала на неправильное применение судебными инстанциями норм материального права, регулирующих спорные отношения, и нарушение норм процессуального права.

[Указом](#) Президента Российской Федерации от 6 мая 2020 г. N 313 "О предоставлении дополнительных страховых гарантий отдельным категориям медицинских работников"¹ медицинским работникам, в том числе врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу медицинских организаций, при их непосредственной работе с пациентами, у которых подтверждено наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19), и пациентами с подозрением на эту инфекцию предоставлены дополнительные страховые гарантии в виде единовременной страховой выплаты. Одним из установленных данным указом страховых случаев, при наступлении которого производится единовременная страховая выплата, является смерть медицинского работника в результате инфицирования новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) при исполнении им трудовых обязанностей. К получателям (выгодоприобретателям) единовременной страховой выплаты в этом случае относится, в частности, супруг, состоявший на день смерти медицинского работника в

зарегистрированном браке с ним.

Для получения выгодоприобретателем единовременной страховой выплаты проводится расследование в установленном порядке, по результатам которого должен быть установлен факт инфицирования умершего медицинского работника новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) при исполнении им трудовых обязанностей ввиду непосредственного контакта с пациентами, у которых подтверждено наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19), и пациентами с подозрением на эту инфекцию.

Отменяя принятые по делу судебные постановления, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что суды, отказывая в удовлетворении исковых требований истца, ограничились формальным выводом о том, что в ходе рассмотрения данного дела установлено отсутствие непосредственного контакта медицинского работника с пациентами, у которых подтверждено наличие новой коронавирусной инфекции (COVID-19), и пациентами с подозрением на эту инфекцию.

В результате неправильного применения норм права, регулирующих спорные отношения, судебными инстанциями не были приняты во внимание конкретные обстоятельства данного дела, на которые ссылался в обоснование своих требований истец, а именно: что его супруга работала в должности санитарки (младшего медицинского персонала) клинко-диагностической лаборатории госпиталя для лечения больных острой респираторной инфекцией, внебольничной пневмонией и новой коронавирусной инфекцией; что согласно должностной инструкции в ее обязанности входило выполнение работы с биологическим материалом пациентов с диагнозом "новая коронавирусная инфекция (COVID-19)"; что в спорный период (перед заболеванием новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) она доставляла в клинко-диагностическую лабораторию госпиталя для лечения больных острой респираторной инфекцией, внебольничной пневмонией и новой коронавирусной инфекцией пробы биоматериала одиннадцати пациентов с подтвержденным диагнозом "новая коронавирусная инфекция (COVID-19)"; что актом о случае острого профессионального заболевания, составленным по результатам расследования случая профессионального заболевания, установлено, что заболевание новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) является профессиональным, причиной возникновения данного заболевания послужил контакт с биологическим материалом от пациентов, у которых подтвержден диагноз "новая коронавирусная инфекция (COVID-19)".

Определение N 9-КГ23-9-К1

14. При рассмотрении споров, связанных с некачественным оказанием медицинскими организациями медицинской помощи, судам следует проводить оценку качества медицинской помощи на основании критериев, формируемых по группам заболеваний или состояний на основе соответствующих порядков оказания медицинской помощи, стандартов медицинской помощи и клинических рекомендаций (протоколов лечения) по вопросам оказания медицинской помощи.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, отменяя принятые по делу судебные постановления об отказе в возмещении расходов на приобретение лекарственных средств, прием врача-специалиста и в компенсации морального вреда, возникших вследствие ненадлежащего и несвоевременного оказания медицинской помощи, приведшего, по мнению истца, к ухудшению состояния здоровья и повлекшего необходимость приобретения лекарственных средств и несения расходов на лечение, указала на неприменение судами норм материального права, регулирующих отношения в сфере охраны здоровья, включая государственные гарантии обеспечения качества оказания медицинской помощи.

Право граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь гарантируется системой закрепленных Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" мер, включающих в том числе как определение принципов охраны здоровья, качества медицинской помощи, порядков оказания медицинской помощи, стандартов медицинской помощи и клинических рекомендаций (протоколов), так и установление ответственности медицинских организаций и медицинских работников за причинение вреда жизни и (или) здоровью при оказании гражданам медицинской помощи. Оценка качества медицинской помощи осуществляется на основании критериев, формируемых по группам заболеваний или состояний на основе соответствующих порядков оказания медицинской помощи, стандартов медицинской помощи и клинических рекомендаций (протоколов лечения) по вопросам оказания медицинской помощи ([статьи 2 и 4, часть 1 статьи 37, части 1 и 2 статьи 64, часть 2 статьи 76, части 2 и 3 статьи 98](#) названного федерального закона).

Принимая решение об отказе в удовлетворении требований на том основании, что факт оказания

истцу медицинской помощи ненадлежащего качества не нашел своего подтверждения в ходе рассмотрения дела, суды ссылались на вывод, содержащийся в заключении судебно-медицинской экспертизы о рекомендательном (не обязательном к исполнению в 100% случаев) характере [клинических рекомендаций](#) "Острый аппендицит у взрослых".

Между тем судебные инстанции оставили без внимания тот факт, что эти клинические рекомендации в силу [части 2 статьи 64](#) Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" являются одной из основ формирования критериев оценки качества медицинской помощи, в связи с чем утверждение о необязательности указанных клинических рекомендаций противоречит закону.

[Определение](#) N 16-КГ23-23-К4

15. Предоставление установленных в трудовых договорах со спортсменами дополнительных гарантий и компенсаций (в том числе об обеспечении спортсменов и членов их семей жилыми помещениями) является обязанностью работодателя, а не его правом, в связи с чем произвольный отказ работодателя от исполнения этих условий не допускается. Требование работника-спортсмена о предоставлении такой дополнительной гарантии (жилого помещения или компенсации его стоимости) подлежит разрешению как индивидуальный трудовой спор, а не как спор гражданско-правового характера о соблюдении сторонами гражданско-правовой сделки ее существенных условий.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не согласилась с выводами судебных инстанций, отказавших в удовлетворении требований работника-спортсмена о возложении на работодателя (центр спортивной подготовки) обязанности, предусмотренной дополнительным соглашением к трудовому договору, по обеспечению работника жилым помещением (квартирой) с последующим предоставлением его в собственность работника на том основании, что при заключении данного дополнительного соглашения к трудовому договору сторонами не было достигнуто соглашение о существенных условиях договора (о параметрах жилого помещения, предоставляемого работнику), и указала следующее.

Из норм Трудового кодекса Российской Федерации ([статьи 2, 5, 9, 11, 22, 57, 164, 165, 348¹](#) -[348¹³](#)), разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, содержащихся в [постановлении](#) от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров" (пункты 1, 6, 23), правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации ([постановления от 27 декабря 1999 г. N 19-П, от 15 марта 2005 г. N 3-П, от 16 октября 2018 г. N 37-П, от 19 мая 2020 г. N 25-П](#) и др.) следует, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке, в том числе путем заключения работником и работодателем трудового договора. Договорное регулирование трудовых отношений и связанных с ними отношений носит субсидиарный характер по отношению к трудовому законодательству и призвано обеспечить более широкий объем прав работников и предоставляемых им гарантий в рамках взаимного согласования интересов работников и работодателей при заключении ими трудового договора.

Такое правовое регулирование в полной мере распространяется на трудовые отношения со спортсменами, в трудовых договорах с которыми в силу прямого указания закона ([часть пятая статьи 348¹⁰](#) ТК РФ) могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях, в том числе об обеспечении спортсменов и членов их семей жилыми помещениями. Целью подобных гарантий и компенсаций является создание спортсменам наиболее благоприятных условий для их профессиональной деятельности.

Отказывая в удовлетворении исковых требований работника-спортсмена, суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание, что правовое регулирование трудовых отношений спортсменов осуществляется в соответствии с трудовым законодательством. В данном случае обязанность работодателя обеспечить работника-спортсмена жилым помещением (квартирой) для постоянного проживания с последующим оформлением его в собственность этого работника-спортсмена предусмотрена дополнительным соглашением к трудовому договору. Названное условие трудового договора, явившееся результатом добровольного согласованного волеизъявления сторон договора, относится к числу дополнительных гарантий работнику-спортсмену и подлежит исполнению работодателем. Исковые требования по данному делу связаны с предоставлением истцу -

работнику-спортсмену дополнительной гарантии, предусмотренной трудовым договором, и подлежали разрешению как индивидуальный трудовой спор, а не как спор гражданско-правового характера о соблюдении сторонами гражданско-правовой сделки ее существенных условий.

Определение N 25-КГ23-14-К4