Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05 августа 2026 г. по делу N 8Г-11851/2026[88-12348/2026]

УИД 53RS0016-01-2025-001048-67
Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции в составе
председательствующего Гринюк М.А, судей Стешовиковой И.Г. Шевчук Т.В, рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-983/2025 по иску Старорусского межрайонного прокурора Новгородской области, действующего в интересах Петровой Светланы Викторовны, к администрации Старорусского муниципального района Новгородской области о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда
по кассационной жалобе администрации Старорусского муниципального округа Новгородской области на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новгородского областного суда от 4 марта 2026 г.
Заслушав доклад судьи Шевчук Т.В, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Поповой Е.В, возражавшей против удовлетворения жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции
УСТАНОВИЛА:
Старорусский межрайонный прокурор Новгородской области, действуя в интересах Петровой С.В, обратился в суд с иском к администрации Старорусского муниципального района о признании незаконным Распоряжения Главы администрации от 01 апреля 2025 г. №251-рл "О прекращении срочного трудового договора с Петровой С.В.", восстановлении Петровой С.В. на работе и компенсации морального вреда.
В обоснование заявленных требований указал, что 07 марта 2023 г. Петрова С.В. поступила на муниципальную службу в администрацию Старорусского муниципального района Новгородской области на должность главного специалиста для замещения временно отсутствующего работника Степановой А.В. Распоряжением Главы администрации от 11 сентября 2023 г. №716-рл Петровой С.В. был предоставлен отпуск по беременности и родам с 11 сентября 2023 г. по 28 января 2024 г, а в последующем Распоряжением от 26 января 2024 г. №85-рл - отпуск по уходу за ребенком с 29 по 04 ноября 2026 г. Распоряжением Главы администрации от 11 апреля 2025 г. №251-рл Петрова С.В. уволена с муниципальной службы 01 апреля 2025 г. в связи с выходом Степановой А.В. из отпуска по уходу за ребенком. Между тем, в ходе проверки было установлено, что в связи с переменой места жительства у Степановой А.В. отсутствовало намерение возвращаться на работу в администрацию, заявление с просьбой считать ее приступившей к работе с 02 апреля 2025 г. было написано по просьбе отдела кадров, а использование двух дней отпуска обусловлено нежеланием работать до увольнения, состоявшегося 03 апреля

2025 г. При таких обстоятельствах прокурор указал, что оформление выхода Степановой А.В. на работу явилось формальным поводом для незаконного увольнения Петровой С.В.
К участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельные требования относительно предмета спора, привлечены Степанова А.В. и Винокуров А.И.
Решением Старорусского районного суда Новгородской области от 11 августа 2025 г. в удовлетворении исковых требований отказано.
Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Новгородского областного суда от 4 марта 2026 г. решение Старорусского районного суда Новгородской области от 11 августа 2025 г. отменено, по делу постановлено новое решение, которым исковые требования Старорусского межрайонного прокурора Новгородской области, действующего в интересах Петровой С.В, удовлетворены.
Признано незаконным распоряжение главы администрации Старорусского муниципального района от 1 апреля 2025 г. №251-рл "О прекращении срочного трудового договора с Петровой С.В.", Петрова С.В. восстановлена на работе в администрации Старорусского муниципального округа с 02 апреля 2025 г. в должности главного специалиста отдела физической культуры и спорта комитета культуры, физической культуры и спорта.
С администрации Старорусского муниципального округа в пользу Петровой С.В. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 436424 руб. 73 коп, компенсация морального вреда в размере 20000 руб.
В кассационной жалобе администрации Старорусского муниципального округа Новгородской области ставится вопрос об отмене апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Новгородского областного суда от 4 марта 2026 г, как незаконного и необоснованного.
В судебное заседание кассационной инстанции иные лица, участвующие в деле, не явились, извещены. Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции на основании части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.
Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения жалобы.
Согласно статье 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.
Таких нарушений судом апелляционной инстанции при рассмотрении данного дела не допущено.
Как установлено судом, распоряжением администрации Старорусского муниципального района №160-рл от 07 марта 2023 г. Петрова С.В. была

принята с 7 марта 2023 г. на муниципальную службу на время исполнения обязанностей отсутствующего работника Степановой А.В. на должность главного специалиста отдела физической культуры и спорта комитета культуры, физической культуры и спорта администрации муниципального района.
Распоряжением №716-рл от 11 сентября 2023 г. Петровой С.В. был предоставлен отпуск по беременности и родам с 11 сентября 2023 г. по 28 января 2024 г, а в дальнейшем распоряжением №85-рл от 26 января 2024 г. - отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с 29 января 2024 г. по 4 ноября 2026 г. включительно.
Судом установлено, что 28 марта 2025 г. от Степановой А.В, на место которой была принята Петрова С.В, поступило заявление с просьбой считать приступившей к работе с 02 апреля 2025 г. после отпуска по уходу за ребенком.
Распоряжением администрации Старорусского муниципального района №251-рл от 01 апреля 2025 г. Петрова С.В. была уволена с муниципальной службы 01 апреля 2025 г. на основании пункта 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ - истечение срока трудового договора в связи с выходом Степановой А.В. из отпуска по уходу за ребенком.
В этот же день от Степановой А.В. в адрес работодателя поступило заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 2 календарных дня с 02 апреля 2025 г.
Распоряжением администрации Старорусского муниципального района №256-рл от 02 апреля 2025 г. Степановой А.В. была предоставлена часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 2 календарных дня с 2 апреля 2025 г. по 3 апреля 2025 г.
Распоряжением администрации Старорусского муниципального района №262-рл от 03 апреля 2025 г. Степанова А.В. была уволена с муниципальной службы 3 апреля 2025 г. на основании личного заявления от 02 апреля 2025 г.
Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из доказанности работодателем наличия основания для расторжения срочного трудового договора с истцом в связи с выходом на работу основного работника, на время отсутствия которого истец принимался на работу, а также соблюдения процедуры увольнения по основанию, указанному в пункте 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом суд принял во внимание, что заключение срочного трудового договора истцом не оспаривалось, на отсутствие волеизъявления при заключении срочного трудового договора истец не ссылался, признаков недобросовестного поведения работодателя при заключении срочного трудового договора и прекращении трудового договора с истцом в связи с выходом на работу основного работника в рассматриваемом случае судом не установлено.
Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции и, признавая увольнение истца по основаниям, предусмотренным пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации

незаконным, проверил доводы сторон и оценил представленные в материалы дела доказательства, исходил из того, что в рассматриваемом случае имело место злоупотребление правом со стороны работодателя, поскольку отсутствовал выход на работу основного работника, в связи с чем основания для увольнения Петровой С.В. не имелось.

В связи с удовлетворением основного требования, суд апелляционной инстанции на основании статьей 237 и 394 Трудового кодекса Российской Федерации взыскал с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.

При разрешении спора судом апелляционной инстанции правильно применены нормы материального права, выводы суда соответствуют установленным фактическим обстоятельствам дела.

Доводы кассационной жалобы ответчика о наличии оснований для увольнения Петровой С.В. и соблюдении процедуры увольнения не подлежат удовлетворению.

Согласно абзацу второму части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части первой).

Согласно части первой статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Требования к содержанию трудового договора определены статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Обязательными для включения в трудовой договор являются, в том числе условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом (абзацы третий, четвертый части 2).
Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
Частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень случаев, при наличии которых по соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.
На основании пункта 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора.
Таким образом, Трудовой кодекса Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение. 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.
В силу части первой статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (часть 2).
В абзаце третьем пункта 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что, если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), такой договор в силу части второй статьи 79 кодекса прекращается по завершении этой работы.
Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что трудовые отношения между работодателем и

работником возникают на основании заключенного с ним трудового договора, условия которого работник и работодатель должны соблюдать.
Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Все равны перед законом и судом (часть 3 статьи 17, часть 1 статьи 19 Конституции Российской Федерации).
На приведенных нормах базируется общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, который применим также и в сфере трудовых отношений (пункт 4.3 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П).
Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (часть вторая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).
В пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" даны разъяснения о том, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.
Указанный конституционный принцип запрета злоупотребления правом в трудовых отношениях проявляется в соблюдении сторонами трудового договора действующего законодательства, добросовестности их поведения, в том числе и со стороны работника.
Судом апелляционной инстанции обращено внимание, что основной сотрудник Степанова А.В. после выхода на работу 2 апреля 2025 г. ушла в ежегодный оплачиваемый отпуск с 2 по 3 апреля 2024 г. и в тот же день уволена на основании личного заявления. Таким образом, основной работник не приступил к работе.
Установив данные обстоятельства, суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу, что действия администрации Старорусского муниципального округа Новгородской области по расторжению срочного трудового договора в связи с выходом основного работника с последующим увольнением является злоупотреблением правом, направленным на незаконное увольнение Петровой С.В.
Доводы кассационной жалобы об отсутствии вины работодателя в прекращении трудовых отношений не свидетельствует о принятии судом апелляционной инстанции незаконного решения, поскольку факт злоупотребления правом работодателя доказан и подтвержден допустимыми и относимыми доказательствами, оценка которым дана судом апелляционной инстанции в соответствии с требованиями статей 55, 67, 327 Гражданского

процессуального кодекса Российской Федерации. Кроме того, действия ответчика по увольнению Петровой С.В, являющейся многодетной матерью, в период ее нахождения в отпуске по уходу за ребенком, в отсутствие оснований, предусмотренных пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, позволяли суду апелляционной инстанции прийти к таким выводам.

Вопреки остальным доводам кассационной жалобы ответчика всем представленным доказательствам судом дана оценка по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, доводы заявителя кассационной жалобы о несогласии с данной оценкой доказательств и установленными судом обстоятельствами не могут служить основанием для пересмотра судебных постановлений в кассационном порядке, поскольку в соответствии с частью 3 статьи 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд кассационной инстанции 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.

Принимая во внимание, что нарушений норм материального и процессуального права судом не допущено, оснований для удовлетворения кассационной жалобы об отмене апелляционного определения не имеется.

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

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новгородского областного суда от 4 марта 2026 г. оставить без изменения, кассационную жалобу жалобе администрации Старорусского муниципального округа Новгородской области - без удовлетворения.

Мотивированное определение изготовлено 07 августа 2026 г.