

ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА, РЕШЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУДЕБНЫХ КОЛЛЕГИЙ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ

**В состав совместно нажитого имущества,
подлежащего разделу между супругами,
не может входить самовольная постройка,
если в отношении такой постройки не было
признано право собственности**

*Определение Судебной коллегии
по гражданским делам Верховного Суда РФ
от 11 августа 2020 г. № 18-КГ20-34-К4*

(Извлечение)

Г. обратился в суд с иском к О. о разделе совместно нажитого имущества и признании права собственности на него, указав следующее. С 6 октября 2007 г. он состоит в браке с О. В период брака супругами приобретен земельный участок с разрешенным видом использования — для ведения садоводства, право собственности на который зарегистрировано за истцом. На данном земельном участке истцом возведено нежилое строение, используемое для оказания услуг по ремонту и обслуживанию автомобилей. Г. просил выделить ему 1/2 долю имущества супругов, признав за ним и О. право собственности на 1/2 долю указанного строения за каждым.

Удовлетворяя заявленные требования, суд первой инстанции, с которым согласились суды апелляционной и кассационной инстанций, исходил из того, что земельный участок приобретен супругами в период брака, возведенное на нем нежилое строение построено за счет общих средств супругов; в соответствии с заключением проведенной по делу строительно-технической экспертизы оно соответствует строительным, градостроительным, санитарным, противопожарным нормам и правилам, обеспечивает безопасную

для здоровья людей эксплуатацию объекта и не создает угрозу жизни и здоровью окружающих; размещение объекта капитального строительства и расстояние от него до строений, находящихся на соседних земельных участках, согласованы с их правообладателями.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 11 августа 2020 г. признала постановления судов вынесенными с существенными нарушениями норм материального права на основании следующего.

Пунктами 1 и 2 ст. 222 ГК РФ установлено, что самовольной постройкой является здание, сооружение или другое строение, возведенные или созданные на земельном участке, не предоставленном в установленном порядке, или на земельном участке, разрешенное использование которого не допускает строительства на нем данного объекта, либо возведенные или созданные без получения на это необходимых в силу закона согласований, разрешений или с нарушением градостроительных и строительных норм и правил, если разрешенное использование земельного участка, требование о получении соответствующих согласований, разрешений и (или) указанные градостроительные и строительные нормы и правила установлены на дату начала возведения или создания самовольной постройки и являются действующими на дату выявления самовольной постройки.

Лицо, осуществившее самовольную постройку, не приобретает на нее право собственности. Оно не вправе распоряжаться постройкой — продавать, дарить, сдавать в аренду, совершать другие сделки.

В силу п. 3 ст. 222 ГК РФ право собственности на самовольную постройку может быть признано судом, а в предусмотренных законом случаях в

ином установленном законом порядке за лицом, в собственности, пожизненном наследуемом владении, постоянном (бессрочном) пользовании которого находится земельный участок, на котором создана постройка, при одновременном соблюдении следующих условий: если в отношении земельного участка лицо, осуществившее постройку, имеет права, допускающие строительство на нем данного объекта; если на день обращения в суд постройка соответствует установленным требованиям; если сохранение постройки не нарушает права и охраняемые законом интересы других лиц и не создает угрозу жизни и здоровью граждан.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 26 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 10 и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ № 22 от 29 апреля 2010 г. “О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при разрешении споров, связанных с защитой права собственности и других вещных прав”, если иное не установлено законом, иск о признании права собственности на самовольную постройку подлежит удовлетворению при установлении судом того, что единственными признаками самовольной постройки являются отсутствие разрешения на строительство и/или отсутствие акта ввода объекта в эксплуатацию, к получению которых лицо, создавшее самовольную постройку, предпринимало меры. В этом случае суд должен также установить, не нарушает ли сохранение самовольной постройки права и охраняемые законом интересы других лиц и не создает ли угрозу жизни и здоровью граждан.

Одним из критериев самовольной постройки в силу п. 1 ст. 222 ГК РФ является также возведение недвижимого имущества на земельном участке, не предоставленном в установленном порядке, или на земельном участке, разрешенное использование которого не допускает строительства на нем данного объекта.

Как следует из вступившего в законную силу решения городского суда от 3 августа 2016 г., которым был удовлетворен иск прокурора, поданный в интересах органа местного самоуправления к Г. о запрете использования земельных участков не по целевому назначению, видом разрешенного использования спорного земельного участка является садоводство. Однако возведенное истцом на указанном земельном участке нежилое строение является объектом недвижимости, используемым для оказания услуг по ремонту и обслуживанию автомобилей.

Между тем размещение на земельном участке таких объектов недвижимости относится к условно разрешенному виду использования земельного участка.

Таким образом, спорный объект недвижимости является самовольно возведенным, поскольку соответствующих разрешений на строительство и ввод объекта в эксплуатацию истцом получено не было, а назначение возведенного им спорного нежилого строения противоречит разрешенному виду использования земельного участка.

В п. 15 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 5 ноября 1998 г. № 15 “О применении

судами законодательства при рассмотрении дел о расторжении брака” разъяснено, что общей совместной собственностью супругов, подлежащей разделу (пп. 1 и 2 ст. 34 СК РФ), является любое нажитое ими в период брака движимое и недвижимое имущество, которое в силу ст.ст. 128, 129, пп. 1 и 2 ст. 213 ГК РФ может быть объектом права собственности граждан, независимо от того, на имя кого из супругов оно было приобретено или внесены денежные средства, если брачным договором между ними не установлен иной режим этого имущества.

Исходя из того, что возведенное истцом нежилое строение является самовольной постройкой, оно в данном случае не могло быть включено в состав совместно нажитого имущества, подлежащего разделу между супругами, поскольку признание права собственности в отношении самовольно возведенного строения возможно лишь при соблюдении требований, предусмотренных ст. 222 ГК РФ.

При рассмотрении дела вышеприведенные положения закона судами учтены не были, что привело к неправильному разрешению спора.

С учетом изложенного Судебная коллегия отменила вынесенные по делу судебные постановления, а дело направила на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ СПОРАМ

Генеральный подрядчик обязан оплатить выполненные субподрядчиком работы, несмотря на наличие в договоре условия об оплате работ после получения оплаты от заказчика, и в ее отсутствие, если это вызвано неисполнением или ненадлежащим исполнением договора самим генеральным подрядчиком

Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 28 мая 2020 г. № 305-ЭС19-26475

(Извлечение)

Фирма является генеральным подрядчиком по договору, заключенному с компанией (заказчиком).

Обществом (субподрядчик) и фирмой (генеральный подрядчик) заключен договор субподряда. По условиям этого договора подрядчик обязан оплатить работы субподрядчика после получения соответствующей оплаты от заказчика.

Ссылаясь на наличие задолженности по оплате выполненных работ, субподрядчик обратился в суд с иском к генеральному подрядчику о взыскании соответствующих денежных средств.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении иска отказано. Суд исходил из обстоятельств, установленных при рассмотрении другого дела, по которому отказано в удовлетворении иска генерального подрядчика к заказчику о взыскании задолженности по договору подряда.

Постановлением суда апелляционной инстанции решение суда первой инстанции отмене-

но, искивые требования удовлетворены. Суд указал на недостатки в действиях генерального подрядчика, который с опозданием передал документацию заказчику.

Постановлением арбитражного суда округа постановление суда апелляционной инстанции отменено, решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда РФ 28 мая 2020 г. отменила постановление арбитражного суда округа и оставила в силе постановление суда апелляционной инстанции по следующим основаниям.

Несмотря на наличие в договоре условия о порядке оплаты выполненных субподрядчиком работ, которое, по сути, является отлагательным, зависящим от другого обстоятельства, т.е. получения генеральным подрядчиком оплаты от своего контрагента — заказчика, суд не учел содержание иных условий договора и установленные по делу обстоятельства.

Условиями договора прямо предусмотрены обязательства генерального подрядчика по приемке работ и его обязанности в случае задержки принятия и оплаты работ заказчиком, которые были исследованы судом апелляционной инстанции и учтены им при принятии постановления.

Между тем в нарушение положений ст. 309 ГК РФ, условий заключенного сторонами договора, как установили суды при рассмотрении дела, генеральный подрядчик не принял меры для передачи заказчику и оплаты им работ, выполненных субподрядчиком, не только в срок, предусмотренный договором (10 рабочих дней), но и в разумные сроки, задержав передачу работ более чем на год, после направления последним уведомления о расторжении договора.

В соответствии с п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 ноября 2016 г. № 54 “О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении” по смыслу п. 1 ст. 314, ст. 327¹ ГК РФ срок исполнения обязательства может исчисляться в том числе с момента исполнения обязанностей другой стороной, совершения ею определенных действий или с момента наступления иных обстоятельств, предусмотренных законом или договором. Если действия кредитора, совершением которых обусловлено исполнение обязательства должником, не будут выполнены в установленный законом, иными правовыми актами или договором срок, а при отсутствии такого срока — в разумный срок, кредитор считается просрочившим (ст.ст. 328 или 406 ГК РФ). Если наступлению обстоятельства, с которым связано начало течения срока исполнения обязательства, недобросовестно воспрепятствовала или содействовала сторона, которой наступление или ненаступление этого обстоятельства невыгодно, то по требованию добросовестной стороны это обстоятельство может быть признано соответственно наступившим или ненаступившим (п. 1 ст. 6, ст. 157 ГК РФ).

Более того, из материалов дела не следует, что у ответчика имелись основания для реализации

предусмотренного положениями п. 6 ст. 753 ГК РФ права заявить мотивированный отказ от приемки результата работ в случае обнаружения недостатков, которые исключают возможность его использования для указанной в договоре строительного подряда цели и не могут быть устранены.

В соответствии с п. 43 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 49 “О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора” условия договора подлежат толкованию таким образом, чтобы не позволить какой-либо стороне договора извлекать преимущество из ее незаконного или недобросовестного поведения (п. 4 ст. 1 ГК РФ). Толкование договора не должно приводить к такому пониманию условия договора, которое стороны с очевидностью не могли иметь в виду.

Значение условия договора устанавливается путем сопоставления с другими условиями и смыслом договора в целом (ч. 1 ст. 431 ГК РФ). Условия договора толкуются и рассматриваются судом в их системной связи и с учетом того, что они являются согласованными частями одного договора (системное толкование).

Толкование условий договора осуществляется с учетом цели договора и существа законодательного регулирования соответствующего вида обязательств.

Исследовав в совокупности условия заключенного между сторонами спора договора, а также принимая во внимание исполнение субподрядчиком своих обязательств по договору, отсутствие мотивированного отказа от приемки результатов работ генеральным подрядчиком, поведение которого нельзя признать добросовестным и надлежащим, суд апелляционной инстанции, установив, что неисполнение именно этим лицом обязанности по своевременной передаче результата работ заказчику повлекло отказ от договора и оплаты последним, обоснованно пришел к выводу о наличии оснований для удовлетворения иска.

ПО АДМИНИСТРАТИВНЫМ ДЕЛАМ

1. Подпункт “а” п. 3 приказа ФАС России от 19 ноября 2018 г. № 1600/18 “Об утверждении тарифов на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям ФГУП “УЭВ” на территории Новосибирской области” в отношении общества с ограниченной ответственностью “ТеплоГазСервис” признан не действующим со дня принятия

Решение Верховного Суда РФ от 27 февраля 2020 г. № АКПИ20-23, вступившее в законную силу

(Извлечение)

Приказом ФАС России от 19 ноября 2018 г. № 1600/18 (далее — Приказ) утверждены тарифы на услуги по транспортировке газа по газораспре-

делительным сетям ФГУП “УЭВ” на территории Новосибирской области согласно приложению к данному Приказу.

Согласно подп. “а” п. 3 Приказа п. 1 и приложения 1—3 к приказу ФСТ России от 16 июня 2015 г. № 235-э/1 “Об утверждении тарифов на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям на территории Новосибирской области” с изменениями, внесенными приказами ФАС России от 18 ноября 2016 г. № 1633/16, от 26 июня 2018 г. № 866/16, признаны утратившими силу.

Пунктом 1 приказа ФСТ России от 16 июня 2015 г. № 235-э/1 были утверждены тарифы на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям ФГУП “УЭВ”, ООО “Техногаз”, ОАО “НЗИВ”, АО “УК “ПЛП”, ООО “ТГС” на территории Новосибирской области. В приложениях 1—3 к этому приказу были установлены тарифы на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям на территории Новосибирской области до 1 июля 2016 г., с 1 июля 2016 г. и с 1 июля 2017 г.

Общество с ограниченной ответственностью “ТеплоГазСервис” (далее — ООО “ТГС”, Общество), осуществляющее деятельность в сфере транспортировки газа по трубопроводам и включенное в реестр субъектов естественных монополий в топливно-энергетическом комплексе, обратилось в Верховный Суд РФ с административным иском о признании частично недействующим подп. “а” п. 3 Приказа в отношении ООО “ТГС”, ссылаясь на его противоречие ст. 23 Федерального закона от 31 марта 1999 г. № 69-ФЗ “О газоснабжении в Российской Федерации”, пп. 15(5), 16, 18, 20, 21, 23 Основных положений формирования и государственного регулирования цен на газ, тарифов на услуги по его транспортировке и платы за технологическое присоединение газоиспользующего оборудования к газораспределительным сетям на территории Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2000 г. № 1021 (далее — Основные положения), абз. 3 п. 26 Методических указаний по регулированию тарифов на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям, утвержденных приказом ФСТ России от 15 декабря 2009 г. № 411-э/7 (далее — Методические указания).

Верховный Суд РФ 27 февраля 2020 г. административное исковое заявление удовлетворил, указав следующее.

Согласно ст. 4 Федерального закона от 17 августа 1995 г. № 147-ФЗ “О естественных монополиях” транспортировка газа по трубопроводам относится к сфере деятельности субъектов естественных монополий.

Федеральным законом “О газоснабжении в Российской Федерации” в ч. 1 ст. 21 установлено, что оказание услуг по транспортировке газа по трубопроводам осуществляется в условиях естественной монополии и регулируется в соответствии с законодательством Российской Федерации

о естественных монополиях, данным и другими федеральными законами.

Тарифы на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям, которые могут быть дифференцированы с учетом экономических и социальных условий газоснабжения частей территорий субъектов Российской Федерации, утверждает федеральный орган исполнительной власти в области регулирования тарифов (ст. 23).

В соответствии с абз. 4 ч. 2 ст. 8 названного Закона Правительство РФ устанавливает принципы формирования цен на газ и тарифов на услуги по его транспортировке по газотранспортным и газораспределительным сетям, порядок компенсации убытков, понесенных газораспределительными организациями при поставках газа населению в соответствии с льготами, предусмотренными законодательством Российской Федерации.

В подп. “г” п. 7 Основных положений предусмотрено, что федеральный орган исполнительной власти в сфере государственного регулирования цен (тарифов) в соответствии с разделом II Основных положений осуществляет государственное регулирование тарифов на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям.

Таким органом является ФАС России согласно п. 1, подп. 5.3.21.16 Положения о Федеральной антимонопольной службе, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 331.

Следовательно, оспариваемый нормативный правовой акт издан ФАС России во исполнение требований федерального закона, Основных положений и в пределах имеющихся полномочий.

Приказом ФСТ России от 22 мая 2013 г. № 628-э ООО “ТГС”, осуществляющее деятельность в сфере услуг по транспортировке газа по трубопроводам, включено в реестр субъектов естественных монополий в топливно-энергетическом комплексе, в отношении которых осуществляются государственное регулирование и контроль, под регистрационным номером 54.2.14. Сведений об исключении Общества из реестра не имеется.

Оспариваемый Приказ вступил в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования — 26 декабря 2018 г., т.е. 6 января 2019 г. До указанной даты государственное регулирование тарифов на услуги ООО “ТГС” по транспортировке газа по газораспределительным сетям на территории Новосибирской области осуществлялось на основании приказа ФСТ России от 16 июня 2015 г. № 235-э/1.

Согласно п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 50 “О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами” при проверке соблюдения порядка принятия оспариваемого нормативного правового акта суд выясняет, соблюдены ли существенные положения

нормативного правового акта, регулирующие процедуру принятия актов данного вида. При этом надлежит иметь в виду, что положения нормативного правового акта, регламентирующие данный порядок, не могут противоречить положениям нормативного правового акта, имеющего большую юридическую силу, регулирующим эти же процедурные вопросы.

Статьей 23 Федерального закона “О газоснабжении в Российской Федерации” предусмотрено утверждение тарифов на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям на срок не менее трех и не более пяти лет.

Аналогичное положение содержится в п. 15(5) Основных положений и в п. 26 Методических указаний.

Приказом ФСТ России от 16 июня 2015 г. № 235-э/1 не был оговорен иной срок его действия, при этом приложение 3 к данному приказу устанавливало подлежащие применению с 1 июля 2017 г. тарифы на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям ООО “ТГС”, которые должны были действовать до 25 июля 2020 г.

Пунктами 27 и 28 Основных положений предусмотрено, что регулирующий орган в соответствии с законодательством Российской Федерации несет ответственность за экономическую обоснованность устанавливаемых цен (тарифов) и своевременность их введения, а также за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну.

Споры и разногласия, связанные с применением регулируемых цен (тарифов), рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации, а в досудебном порядке — регулирующими органами в пределах их компетенции.

В силу пп. 16 и 17 Основных положений государственное регулирование цен (тарифов) осуществляется в установленном порядке на основании заявлений организаций, осуществляющих регулируемые виды деятельности, и по инициативе регулирующих органов. Организация, осуществляющая регулируемые виды деятельности, представляет в регулирующий орган заявление об установлении (изменении) цен (тарифов) с приложением материалов, указанных в п. 24 Основных положений.

В соответствии с п. 18 Основных положений, определяющих, кроме прочего, принципы формирования тарифов на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям, при установлении (изменении) цен (тарифов) по инициативе регулирующих органов последние выдают организациям, осуществляющим регулируемые виды деятельности, предписание о предоставлении соответствующих предложений об установлении (изменении) цен (тарифов).

В пп. 20—23 Основных положений закреплено, что извещение о дате, времени и месте проведения заседания правления, а также материалы, подготовленные для его проведения (заявление об установлении (изменении) цен (тарифов) или копия решения о рассмотрении вопроса об уста-

новлении (изменении) цен (тарифов) по инициативе регулирующего органа, заключение экспертной группы, проект решения правления регулирующего органа), направляются членам правления и организациям, осуществляющим регулируемые виды деятельности, не позднее чем за 5 дней до его проведения.

Заседание правления регулирующего органа, на котором рассматриваются предложения по установлению (изменению) цен (тарифов), считается правомочным, если на нем присутствуют более половины членов правления. На заседание приглашается представитель (представители) организации, осуществляющей регулируемые виды деятельности.

Решение правления регулирующего органа об установлении (изменении) цен (тарифов) принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов правления. При равенстве голосов голос председательствующего является решающим.

Решение правления регулирующего органа направляется в организацию, осуществляющую регулируемые виды деятельности, в 5-дневный срок с даты его принятия.

Пунктом 25 Методических указаний установлено, что пересмотр тарифов может проводиться по инициативе субъекта регулирования (ГРО) или ФСТ России. При пересмотре тарифов по инициативе ФСТ России субъект регулирования (ГРО) представляет соответствующее предложение об установлении тарифов путем направления в месячный срок с момента запроса ФСТ России документов, указанных в п. 24 Методических указаний.

Тарифы пересматриваются в течение периода в связи с обращением субъекта регулирования (ГРО) или по инициативе ФСТ России в случае возникновения причин, повлекших за собой убыточность регулируемого вида деятельности (получение незапланированной прибыли) для субъекта регулирования (ГРО), или иных обоснованных причин (абз. 3 п. 26 Методических указаний).

Как следует из представленных материалов и объяснений административного ответчика, тарифы, установленные приказом ФСТ России от 16 июня 2015 г. № 235-э/1, в отношении Общества были отменены ФАС России по собственной инициативе. С заявлением об установлении (изменении) цен (тарифов) ООО “ТГС” или другие лица в адрес ФАС России не обращались, в свою очередь, ФАС России предписание о предоставлении соответствующих предложений об установлении (изменении) тарифов в отношении Общества не выдавала, также не известила о дате, времени и месте проведения заседания правления, не направила материалы, подготовленные для его проведения, и проект решения в установленный срок до дня его проведения.

Исходя из изложенного, Приказ принят ФАС России с нарушением установленной процедуры принятия нормативного правового акта и прав Общества при изменении тарифов.

Приказом ФАС России от 5 июля 2019 г. № 914/19 утверждены тарифы на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям ООО “ТГС” на территории Новосибирской области (соответствующие тарифам, действующим с 1 июля 2017 г. на основании приказа ФСТ России от 16 июня 2015 г. № 235-э/1). Указанный приказ вступил в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования, т.е. 10 августа 2019 г.

Таким образом, основная экономическая деятельность Общества с 6 января по 9 августа 2019 г. не находилась под тарифным регулированием, что создало препятствие для ее осуществления и получения денежных средств за оказанные услуги.

Отсутствие в указанный период тарифов на услуги по транспортировке газа по газораспределительным сетям ООО “ТГС” на территории Новосибирской области нарушает баланс экономических интересов административного истца и интересов потребителей, что может повлечь за собой нарушение прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц.

Приказ в оспариваемой части нарушает принципы государственной политики в области газоснабжения в Российской Федерации, установленные Федеральным законом “О газоснабжении в Российской Федерации”.

При таких обстоятельствах и в силу п. 1 ч. 2 ст. 215 КАС РФ подп. “а” п. 3 Приказа в отношении ООО “ТГС” подлежит признанию не действующим со дня его принятия.

2. Положения п. 1 раздела X перечня медицинских показаний для санаторно-курортного лечения детского населения, утвержденного приказом Минздрава России от 7 июня 2018 г.

№ 321н, в той мере, в какой они в системе действующего правового регулирования не допускают санаторно-курортное лечение детского населения при наличии заболевания атопический дерматит (код L20.8 по МКБ-10) в санаторно-курортных организациях за пределами климатической зоны проживания пациента, признаны не действующими со дня вступления решения суда в законную силу

*Решение Верховного Суда РФ
от 23 апреля 2020 г. № АКПИ20-64,
вступившее в законную силу*

(Извлечение)

Приказом Минздрава России от 7 июня 2018 г. № 321н (далее — Приказ) утвержден перечень медицинских показаний для санаторно-курортного лечения детского населения (далее — Перечень).

Перечень состоит из четырнадцати разделов, каждый из которых представляет собой таблицу с графами, содержащими указания на код заболевания согласно Международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем, 10-го пересмотра (далее — МКБ-10), наименования заболевания, форму,

стадию, фазу, степень тяжести и на курорты и санаторно-курортные организации.

Раздел X включает медицинские показания для санаторно-курортного лечения детского населения с болезнями кожи и подкожной клетчатки (класс XII по МКБ-10).

Согласно п. 1 указанного раздела Перечня лицам, страдающим атопическим дерматитом, почесухой Бенье, нейродерматитом атопическим (локализованным) и другими атопическими дерматитами в фазе ремиссии, показано санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях в климатической зоне проживания пациента, на курортах: климатических; бальнеологических; грязевых.

Г., имеющий несовершеннолетнюю дочь, в течение 10 лет страдающую хроническим заболеванием — атопический дерматит (код L20.8 по МКБ-10), указанным в п. 1 раздела X Перечня, обратился в Верховный Суд РФ с административным иском с заявлением, в котором просил признать недействующими положения приведенного пункта раздела X Перечня в той мере, в какой они не допускают санаторно-курортное лечение при наличии имеющегося у его дочери заболевания в санаторно-курортных организациях за пределами климатической зоны ее проживания, ссылаясь на то, что они противоречат требованиям Федерального закона “Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации” и ограничивают права детей, страдающих заболеваниями, указанными в оспариваемом пункте, на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях, расположенных в климатических зонах, отличных от климатической зоны их проживания, наиболее благоприятных с учетом индивидуальных особенностей организма, в том числе в случае, если в климатической зоне их проживания отсутствуют специализированные, соответствующие профилю заболевания санаторно-курортные организации.

Верховный Суд РФ 23 апреля 2020 г. административное исковое заявление удовлетворил, указав следующее.

Отношения, возникающие в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации, регулирует Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ “Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации”, определяющий в ч. 3 ст. 40, что санаторно-курортное лечение включает в себя медицинскую помощь, осуществляемую медицинскими организациями (санаторно-курортными организациями) в профилактических, лечебных и реабилитационных целях на основе использования природных лечебных ресурсов, в том числе в условиях пребывания в лечебно-оздоровительных местностях и на курортах.

Порядок организации медицинской реабилитации и санаторно-курортного лечения, перечень медицинских показаний и противопоказаний для медицинской реабилитации и санаторно-курортного лечения утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (ч. 5 ст. 40 Закона).

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, в соответствии с Положением о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 608, является Минздрав России, к полномочиям которого согласно п. 1 и подп. 5.2.35 п. 5.2 отнесено принятие порядка организации медицинской реабилитации и санаторно-курортного лечения, перечня медицинских показаний и противопоказаний для медицинской реабилитации и санаторно-курортного лечения.

Во исполнение предоставленных полномочий, а также с соблюдением правил введения в действие и опубликования нормативных правовых актов Минздрав России утвердил оспариваемый в части Перечень.

Наличие у Минздрава России полномочий на принятие оспариваемого нормативного правового акта проверено Верховным Судом РФ по административному делу № АКПИ18-1005.

Из положений чч. 3 и 4 ст. 40 вышеназванного Закона следует, что санаторно-курортное лечение осуществляется медицинскими организациями (санаторно-курортными организациями) на основе использования природных лечебных ресурсов, в том числе в условиях пребывания в лечебно-оздоровительных местностях и на курортах, и направлено на активацию защитно-приспособительных реакций организма в целях профилактики заболеваний, оздоровления и восстановления и (или) компенсации функций организма, нарушенных вследствие травм, операций и хронических заболеваний, уменьшение количества обострений, удлинение периода ремиссии, замедление развития заболеваний и предупреждение инвалидности в качестве одного из этапов медицинской реабилитации.

В преамбуле Федерального закона от 23 февраля 1995 г. № 26-ФЗ “О природных лечебных ресурсах, лечебно-оздоровительных местностях и курортах” закреплено, что природные лечебные ресурсы, лечебно-оздоровительные местности и курорты являются национальным достоянием народов Российской Федерации, предназначены для лечения и отдыха населения.

В соответствии со ст. 1 этого Закона природные лечебные ресурсы представляют собой минеральные воды, лечебные грязи, рапу лиманов и озер, лечебный климат, другие природные объекты и условия, используемые для лечения и профилактики заболеваний и организации отдыха (абз. 2).

Территория, обладающая природными лечебными ресурсами и пригодная для организации лечения и профилактики заболеваний, а также для отдыха населения, является лечебно-оздоровительной местностью, а курортом — освоенная и используемая в лечебно-профилактических целях особо охраняемая территория, располагающая природными лечебными ресурсами и необходимыми для их эксплуатации зданиями и со-

оружениями, включая объекты инфраструктуры (абз. 3 и 4).

Санаторно-курортные организации, осуществляющие лечебный процесс, в силу п. 1 ст. 15 названного Закона имеют статус лечебно-профилактических организаций и функционируют на основании предоставленной в соответствии с законодательством Российской Федерации лицензии на осуществление медицинской деятельности.

По смыслу приведенных норм законов санаторно-курортное лечение осуществляется санаторно-курортными организациями с применением природных лечебных ресурсов, которое также может проводиться и в условиях пребывания в лечебно-оздоровительных местностях и на курортах.

Основные принципы медицинского отбора и направления больных на санаторно-курортное лечение определены Порядком медицинского отбора и направления больных на санаторно-курортное лечение, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 22 ноября 2004 г. № 256, согласно которому медицинский отбор и направление больных, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, осуществляют лечащий врач и заведующий отделением, а там, где нет заведующего отделением, главный врач (заместитель главного врача) лечебно-профилактического учреждения (амбулаторно-поликлинического учреждения (по месту жительства) или медико-санитарной части (по месту работы, учебы) больного при направлении его на профилактическое санаторно-курортное лечение и больничного учреждения при направлении больного на до-лечение).

Медицинский отбор и направление на санаторно-курортное лечение граждан, имеющих право на получение государственной социальной помощи в виде набора социальных услуг, осуществляют лечащий врач и врачебная комиссия лечебно-профилактического учреждения по месту жительства, которые определяют медицинские показания для санаторно-курортного лечения и отсутствие противопоказаний для его осуществления, в первую очередь для применения природных климатических факторов, на основании анализа объективного состояния больного, результатов предшествующего лечения (амбулаторного, стационарного), данных лабораторных, функциональных, рентгенологических и других исследований. При решении вопроса о выборе курорта, помимо заболевания, в соответствии с которым больному рекомендовано санаторно-курортное лечение, следует учитывать наличие сопутствующих заболеваний, условия поездки на курорт, контрастность климатогеографических условий, особенности природных лечебных факторов и других условий лечения на рекомендуемых курортах. Больных, которым показано санаторно-курортное лечение, но отягощенных сопутствующими заболеваниями, либо с нарушениями здоровья возрастного характера, в тех случаях, когда поездка на отдаленные курорты может вредно отразиться на общем состоянии здо-

ровья, следует направлять в близрасположенные санаторно-курортные учреждения, организации необходимого профиля. Для санаторно-курортного лечения больному выдается на руки справка для получения путевки по форме № 070/у-04 с рекомендацией санаторно-курортного лечения, о чем лечащий врач лечебно-профилактического учреждения делает соответствующую запись в медицинской карте амбулаторного больного (пп. 1.2—1.5 Порядка).

Из изложенного следует, что место проведения санаторно-курортного лечения определяется лечащим врачом либо врачебной комиссией.

В письменных возражениях на заявленное требование Минздрав России утверждает, что пациенты с заболеваниями, указанными в оспариваемом пункте Перечня, могут пройти санаторно-курортное лечение не только в санаторно-курортных организациях климатической зоны проживания пациента, но и за пределами климатической зоны проживания пациента.

Между тем такое толкование не следует из содержания п. 1 раздела X Перечня, что свидетельствует о его правовой неопределенности, порождающей неоднозначное толкование и применение в нарушение требований ч. 3 ст. 40 Федерального закона “Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации”.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ в Постановлениях от 15 июля 1999 г. № 11-П, от 11 ноября 2003 г. № 16-П и от 21 января 2010 г. № 1-П, правовая норма должна отвечать общеправовому критерию формальной определенности, вытекающему из принципа равенства всех перед законом и судом, поскольку такое равенство может быть обеспечено лишь при условии ясности, недвусмысленности нормы, ее единообразного понимания и применения всеми правоприменителями; напротив, неопределенность правовой нормы ведет к ее неоднозначному пониманию и, следовательно, к возможности ее произвольного применения, а значит — к нарушению принципа равенства всех перед законом и судом.

Согласно разъяснению п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 50 “О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами”, проверяя содержание оспариваемого акта или его части, необходимо также выяснять, является ли оно определенным. Если оспариваемый акт или его часть вызывают неоднозначное толкование, оспариваемый акт в такой редакции признается не действующим полностью или в части с указанием мотивов принятого решения.

Учитывая вышеизложенное, Верховный Суд РФ административное исковое заявление удовлетворил, признал не действующими со дня вступления в законную силу решения суда положения п. 1 раздела X перечня медицинских показаний для санаторно-курортного лечения детского населения, утвержденного приказом Минздрава России от 7 июня 2018 г. № 321н, в той мере, в ка-

кой они в системе действующего правового регулирования не допускают санаторно-курортное лечение детского населения при наличии заболевания атопический дерматит (код L20.8 по МКБ-10) в санаторно-курортных организациях за пределами климатической зоны проживания пациента.

3. Пункт 3 письма ФАС России от 24 сентября 2019 г. № РП/83261/19 “Об отдельных вопросах применения статьи 18.1 Закона о защите конкуренции при рассмотрении жалоб на обязательные в силу законодательства Российской Федерации торги” признан не действующим со дня принятия

Решение Верховного Суда РФ от 14 мая 2020 г. № АКПИ20-161, оставленное без изменения определением Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 18 августа 2020 г. № АПЛ20-190

(Извлечение)

24 сентября 2019 г. ФАС России издано письмо № РП/83261/19 “Об отдельных вопросах применения статьи 18.1 Закона о защите конкуренции при рассмотрении жалоб на обязательные в силу законодательства Российской Федерации торги” (далее — Письмо).

Пункт 3 Письма содержит разъяснения полномочий антимонопольного органа по приостановлению процедуры проведения торгов в рамках рассмотрения жалоб. В частности, в нем изложено, что в соответствии с ч. 11 ст. 18¹ Федерального закона от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ “О защите конкуренции” в случае принятия жалобы к рассмотрению антимонопольный орган размещает в течение трех рабочих дней со дня ее поступления информацию о поступлении жалобы и ее содержании на официальном сайте торгов или на сайте антимонопольного органа, направляет заявителю, организатору торгов, оператору электронной площадки, в конкурсную или аукционную комиссию уведомление о поступлении жалобы и приостановлении торгов до рассмотрения жалобы по существу (далее — уведомление).

Согласно ч. 18 указанной статьи Закона со дня направления уведомления, предусмотренного ч. 11 этой статьи, торги приостанавливаются до рассмотрения жалобы на действия (бездействие) организатора торгов, оператора электронной площадки, конкурсной или аукционной комиссии по существу.

Часть 19 ст. 18¹ Федерального закона “О защите конкуренции” указывает, что в случае принятия жалобы к рассмотрению организатор торгов, которому в порядке, установленном ч. 11 данной статьи, направлено уведомление, не вправе заключать договор до принятия антимонопольным органом решения по жалобе. Договор, заключенный с нарушением требования, установленного настоящим пунктом, является ничтожным.

Учитывая изложенное, при принятии к рассмотрению жалобы в порядке ст. 18¹ названного

Закона полномочия антимонопольного органа ограничиваются возможностью приостановления торгов только в части заключения договора.

Общество с ограниченной ответственностью “ФинПромМаркет-ХХІ” (далее — Общество) обратилось в Верховный Суд РФ с административным иском заявлением, в котором с учетом письменных дополнений просило признать не действующим со дня принятия п. 3 Письма, ссылаясь на то, что данные в нем разъяснения не соответствуют как ч. 18 ст. 18¹ Федерального закона “О защите конкуренции”, так и имеющейся судебной практике. По мнению административного истца, ФАС России в оспариваемом пункте Письма фактически ввела новое нормативное правовое регулирование, установив, что при принятии к рассмотрению жалобы в порядке ст. 18¹ названного Закона полномочия антимонопольного органа ограничиваются возможностью приостановления торгов только в части заключения договора, тогда как ч. 18 этой статьи устанавливает требование о приостановлении торгов в полном объеме.

Верховный Суд РФ 14 мая 2020 г. административное исковое заявление удовлетворил, указав следующее.

Согласно пп. 5, 9 ч. 2 ст. 23 Федерального закона “О защите конкуренции” федеральный антимонопольный орган дает разъяснения по вопросам применения им антимонопольного законодательства, обобщает и анализирует практику применения антимонопольного законодательства, разрабатывает рекомендации по его применению.

Уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим, кроме прочего, функции по принятию нормативных правовых актов и контролю за соблюдением антимонопольного законодательства, является ФАС России (п. 1 Положения о Федеральной антимонопольной службе, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 331 (далее — Положение)). С целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности ФАС России имеет право обобщать и анализировать практику применения законодательства Российской Федерации в установленной сфере деятельности, разрабатывать рекомендации по применению антимонопольного законодательства, давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции службы (подп. 5.4, 6.3 Положения).

Реализуя предоставленные законом полномочия, ФАС России дала разъяснения по отнесенным к ее компетенции вопросам в форме Письма, оспариваемого административным истцом.

Письмо, как следует из его первого абзаца, было подготовлено ФАС России в соответствии с п. 8 Плана оказания методической помощи территориальным органам ФАС России в 2019 году, утвержденного приказом ФАС России от 18 апреля 2019 г. № 477/19.

Данные разъяснения ФАС России направлены территориальным органам, а также размещены на официальном сайте указанной службы в сети “Интернет”.

В силу требований п. 1 ч. 5 ст. 217¹ КАС РФ по результатам рассмотрения административного дела об оспаривании акта, содержащего разъяснения законодательства и обладающего нормативными свойствами, суд принимает решение об удовлетворении заявленных требований полностью или в части, если оспариваемый акт полностью или в части не соответствует действительному смыслу разъясняемых им нормативных положений, устанавливает не предусмотренные разъясняемыми нормативными положениями общеобязательные правила, распространяющиеся на неопределенный круг лиц и рассчитанные на неоднократное применение.

Такие основания для удовлетворения заявленного требования по настоящему делу имеются.

Федеральный закон “О защите конкуренции” в ст. 18¹ определяет порядок рассмотрения антимонопольным органом жалоб на нарушение процедуры торгов и порядка заключения договоров, порядка осуществления процедур, включенных в исчерпывающие перечни процедур в сферах строительства.

Часть 11 приведенной статьи предусматривает императивную норму, согласно которой в случае принятия жалобы к рассмотрению антимонопольный орган размещает в течение трех рабочих дней со дня ее поступления информацию о поступлении жалобы и ее содержании на официальном сайте торгов или на сайте антимонопольного органа, направляет заявителю, организатору торгов, оператору электронной площадки, в конкурсную или аукционную комиссию, уполномоченный орган и (или) организацию, осуществляющую эксплуатацию сетей, уведомление о поступлении жалобы и о приостановлении торгов до рассмотрения жалобы по существу.

При этом федеральным законодателем в ч. 18 ст. 18¹ Федерального закона “О защите конкуренции” установлено, что торги приостанавливаются до рассмотрения жалобы на действия (бездействие) организатора торгов, оператора электронной площадки, конкурсной или аукционной комиссии по существу со дня направления уведомления, предусмотренного ч. 11 названной статьи.

Согласно ч. 19 ст. 18¹ этого Закона в случае принятия жалобы к рассмотрению организатор торгов, которому в порядке, установленном ч. 11 данной статьи, направлено уведомление, не вправе заключать договор до принятия антимонопольным органом решения по жалобе. Договор, заключенный с нарушением требования, установленного этим пунктом, является ничтожным.

Указанные законоположения воспроизведены в абз. 1—3 п. 3 Письма правильно.

Вместе с тем в абз. 4 оспариваемого пункта дано разъяснение, не соответствующее действительному смыслу разъясняемых положений Закона и устанавливающее не предусмотренные ими общеобязательные правила, распространяющиеся на неопределенный круг лиц и рассчитанные на неоднократное применение как ФАС России, так и его территориальными органами, в адрес которых направлено Письмо.

Федеральным законом “О защите конкуренции” обязательное приостановление торгов обусловлено фактом принятия жалобы к рассмотрению антимонопольным органом и направлением соответствующего уведомления заявителю, организатору торгов, оператору электронной площадки, в конкурсную или аукционную комиссию, уполномоченный орган и (или) организацию, осуществляющую эксплуатацию сетей (ч. 11 ст. 18¹).

Данным Законом определен и период приостановления торгов — со дня направления уведомления до дня рассмотрения жалобы по существу (ч. 18 ст. 18¹).

Федеральный закон “О защите конкуренции” не содержит предписаний о том, что при рассмотрении антимонопольным органом жалобы в порядке, предусмотренном его ст. 18¹, полномочия антимонопольного органа ограничиваются возможностью приостановления торгов только в части заключения договора.

Подобное разъяснение ФАС России основано на ошибочном толковании приведенных в п. 3 Письма норм, в том числе ч. 19 ст. 18¹ указанного Закона, содержание которой вопреки доводам административного ответчика не предусматривает каких-либо полномочий антимонопольного органа, а определяет сформулированную как запрет обязанность организатора торгов, которому в порядке, установленном ч. 11 названной статьи, направлено уведомление, не заключать договор до принятия антимонопольным органом решения по жалобе. Этой же нормой определена ничтожность договора, заключенного с нарушением такого требования.

Учитывая установленные обстоятельства, п. 3 Письма признан не действующим решением суда со дня принятия оспариваемого акта.

4. Оспариваемые частично пп. 1, 3 постановления Правительства РФ от 27 апреля 2015 г. № 399

“О некоторых вопросах государственной регистрации автотранспортных средств и прицепов к ним в Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации на территории Республики Крым и г. Севастополя” признаны не противоречащими федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 4 марта 2020 г. № АКПИ19-992,
вступившее в законную силу*

5. Пункт 5 Порядка принятия на учет бесхозных недвижимых вещей, утвержденного приказом Минэкономразвития России от 10 декабря 2015 г. № 931, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 20 февраля 2020 г. № АКПИ19-995,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 18 июня 2020 г. № АПЛ20-114*

6. Подпункт 2.1 п. 2 приказа Минспорта России от 1 октября 2019 г. № 784 “О признании и включении во Всероссийский реестр видов спорта спортивных дисциплин, видов спорта и внесении изменений во Всероссийский реестр видов спорта” признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 12 марта 2020 г. № АКПИ19-997,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 30 июля 2020 г. № АПЛ20-173*

7. Пункт 2 постановления Правительства РФ от 11 апреля 2005 г. № 206 “О Федеральном медико-биологическом агентстве”, п. 162 перечня организаций, подлежащих обслуживанию ФМБА России, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 21 августа 2006 г. № 1156-р, признаны не противоречащими федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 11 марта 2020 г. № АКПИ19-1005,
вступившее в законную силу*

8. Пункты 2 и 10 Методики исчисления размера вреда, причиненного почвам как объекту охраны окружающей среды, утвержденной приказом Минприроды России от 8 июля 2010 г. № 238, и приложение № 1 к ней (Таксы (Тх) для исчисления размера вреда, причиненного почвам как объекту охраны окружающей среды, при загрязнении, порче и уничтожении плодородного слоя почв) признаны не противоречащими федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 20 марта 2020 г. № АКПИ19-1029,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 7 июля 2020 г. № АПЛ20-161*

9. Оспариваемый частично абз. 5 п. 5 Правил пользования жилыми помещениями, утвержденных постановлением Правительства РФ от 21 января 2006 г. № 25, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 18 марта 2020 г. № АКПИ19-1035,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 30 июля 2020 г. № АПЛ20-174*

10. Пункты 1, 18, 38 Наставления по отводу и таксации лесосек в лесах Российской Федерации, утвержденного приказом Рослесхоза от 15 июня 1993 г. № 155, признаны не противоречащими федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 19 марта 2020 г. № АКПИ19-1044,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 30 июля 2020 г. № АПЛ20-172*

11. Оспариваемое частично приложение 1 к Положению о национальном парке “Плещеево озеро”, утвержденному приказом Минприроды России от 15 марта 2012 г. № 60, признано не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 20 февраля 2020 г. № АКПИ19-988,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 23 июня 2020 г. № АПЛ20-126*

12. Оспариваемые частично пп. 12, 20 Правил рассмотрения антимонопольным органом дел, возбужденных по признакам нарушения законодательства Российской Федерации о рекламе, утвержденных постановлением Правительства РФ от 17 августа 2006 г. № 508, п. 3.25 Административного регламента Федеральной антимонопольной службы по исполнению государственной функции по рассмотрению дел, возбужденных по признакам нарушения законодательства Российской Федерации о рекламе, утвержденного приказом ФАС России от 23 ноября 2012 г. № 711/12, признаны не противоречащими федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 26 февраля 2020 г. № АКПИ19-973,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 18 июня 2020 г. № АПЛ20-121*

13. Оспариваемый частично подп. “в” п. 56 Положения о признании помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным для проживания, многоквартирного дома аварийным и подлежащим сносу или реконструкции, садового дома жилым домом и жилого дома садовым домом, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28 января 2006 г. № 47, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 11 марта 2020 г. № АКПИ19-949,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 16 июля 2020 г. № АПЛ20-168*

14. Оспариваемый частично п. 6.5 Инструкции о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации, утвержденной приказом Генеральной прокуратуры РФ от 30 января 2013 г. № 45, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 10 февраля 2020 г. № АКПИ19-961,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 4 июня 2020 г. № АПЛ20-92*

15. Пункт 13 Правил определения и предоставления технических условий подключения объекта капитального строительства к сетям инженерно-технического обеспечения, утвержденных постановлением Правительства РФ от 13 февраля 2006 г. № 83, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 13 мая 2020 г. № АКПИ20-123,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 4 августа 2020 г. № АПЛ20-183*

16. Оспариваемое частично постановление Правительства РФ от 23 ноября 2006 г. № 714 “О порядке утверждения норм современного русского литературного языка при его использовании в качестве государственного языка Российской Федерации, правил русской орфографии и пунктуации” признано не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 13 мая 2020 г. № АКПИ20-142,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 4 августа 2020 г. № АПЛ20-184*

17. Оспариваемый частично п. 29 Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений, утвержденных приказом Минюста России от 16 декабря 2016 г. № 295; пп. 2, 11, 41, 42 Порядка организации питания осужденных, подозреваемых и обвиняемых, содержащихся в учреждениях уголовно-исполнительной системы, утвержденного приказом ФСИН России от 2 сентября 2016 г. № 696; приказ Минюста России от 17 сентября 2018 г. № 189 “Об установлении повышенных норм питания, рационов питания и норм замены одних продуктов питания другими, применяемых при организации питания осужденных, а также подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, находящихся в учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний, на мирное время” признаны не противоречащими федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 14 мая 2020 г. № АКПИ20-152,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 18 августа 2020 г. № АПЛ20-230*

18. Оспариваемый частично подп. “в” п. 25 требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства просвещения Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства РФ от 2 августа 2019 г. № 1006, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 1 июня 2020 г. № АКПИ20-162,
вступившее в законную силу*

19. Оспариваемый частично п. 3.2 положения Банка России от 29 января 2018 г. № 630-П “О порядке ведения кассовых операций и правилах хранения, перевозки и инкассации банкнот и монеты Банка России в кредитных организациях на территории Российской Федерации” признан не противоречащим федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 15 июня 2020 г. № АКПИ20-180, вступившее в законную силу
20. Оспариваемое частично приложение 29 “Определение показателей и критериев оценки качества проведения мероприятий по охране, защите, воспроизводству лесов и использованию лесов наземными способами при натурных обследованиях” к Методическим рекомендациям по проведению государственной инвентаризации лесов, утвержденным приказом Рослесхоза от 10 ноября 2011 г. № 472, признано не противоречащим федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 25 июня 2020 г. № АКПИ20-112, вступившее в законную силу
21. Пункты 1 и 2 распоряжения Правительства РФ от 27 марта 2020 г. № 763-р “О временном ограничении движения через автомобильные, железнодорожные, пешеходные, речные и смешанные пункты пропуска через государственную границу Российской Федерации, а также через сухопутный участок российско-белорусской государственной границы” (в ред. распоряжения Правительства РФ от 16 апреля 2020 г. № 1031-р) признаны не противоречащими федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 25 июня 2020 г. № АКПИ20-271, вступившее в законную силу
22. Приказ Росстандарта от 2 июля 2019 г. № 1502 “Об утверждении рекомендуемых предельных значений интервалов между поверками средств измерений” признан не противоречащим федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 11 июня 2020 г. № АКПИ20-29, вступившее в законную силу
23. Абзац 1 п. 16 (в части) Правил организации коммерческого учета воды, сточных вод, утвержденных постановлением Правительства РФ от 4 сентября 2013 г. № 776, абз. 11 п. 2 Правил холодного водоснабжения и водоотведения, утвержденных постановлением Правительства РФ от 29 июля 2013 г. № 644, признаны не противоречащими федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 22 июня 2020 г. № АКПИ20-15, вступившее в законную силу
24. Оспариваемое частично приложение № 2 “Перечень направлений подготовки, специальностей в области строительства, получение высшего образования по которым необходимо для специалистов по организации инженерных изысканий, специалистов по организации архитектурно-строительного проектирования, специалистов по организации строительства”, утвержденное приказом Минстроя России от 6 апреля 2017 г. № 688/пр, признано не противоречащим федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 22 июня 2020 г. № АКПИ20-203, вступившее в законную силу
25. Абзац 3 п. 79.7 и абз. 4 п. 79.8 Административного регламента исполнения Федеральной службой по надзору в сфере природопользования государственной функции по осуществлению федерального государственного экологического надзора, утвержденного приказом Минприроды России от 29 июня 2012 г. № 191, признаны не противоречащими федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 18 июня 2020 г. № АКПИ20-41, вступившее в законную силу
26. Оспариваемый частично п. 16 методических указаний по осуществлению органами государственной власти субъектов Российской Федерации и администрацией г. Байконура переданных им полномочий Российской Федерации по предоставлению, в том числе по доставке, компенсаций и других выплат гражданам, подвергшимся воздействию радиации, утвержденных приказом Минтруда России от 22 апреля 2019 г. № 280н, признан не противоречащим федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 6 июля 2020 г. № АКПИ20-7, оставленное без изменения определением Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 8 октября 2020 г. № АПЛ20-301
27. Абзац 12 п. 8, абз. 9 п. 13 Положения о военных представительствах Министерства обороны Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11 августа 1995 г. № 804, признаны не противоречащими федеральному законодательству
Решение Верховного Суда РФ от 29 июня 2020 г. № АКПИ20-24, оставленное без изменения определением Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 24 сентября 2020 г. № АПЛ20-278

28. Подпункт “и” п. 2 приложения № 2 к Правилам проведения экзаменов на право управления транспортными средствами и выдачи водительских удостоверений, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 октября 2014 г. № 1097, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 30 июня 2020 г. № АКПИ20-58,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 8 октября 2020 г. № АПЛ20-300*

29. Оспариваемый частично п. 14 перечня объектов, на которые частная охранная деятельность не распространяется, утвержденного постановлением Правительства РФ от 14 августа 1992 г. № 587, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 6 июля 2020 г. № АКПИ20-83,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 8 октября 2020 г. № АПЛ20-307*

30. Подпункты “д”, “з” п. 6 Правил проведения арбитражным управляющим финансового анализа, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25 июня 2003 г. № 367, п. 5, подп. “а” п. 20 приложения № 3 к данным Правилам признаны не противоречащими федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 15 июля 2020 г. № АКПИ20-96,
вступившее в законную силу*

31. Оспариваемый частично п. 1 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 РФ от 28 декабря 2012 г. № 1465, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 17 июля 2020 г. № АКПИ20-104,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 22 октября 2020 г. № АПЛ20-324*

32. Оспариваемый частично п. 2 порядка взимания и возврата платы за предоставление сведений, содержащихся в Едином государственном реестре недвижимости, и иной информации, утвержденного приказом Минэкономразвития России от 23 декабря 2015 г. № 967, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 16 июля 2020 г. № АКПИ20-135,
вступившее в законную силу*

33. Пункт 35 перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования, необходимых для осуществления кадастровой деятельности, утвержденного приказом Минэкономразвития России от 26 апреля 2018 г. № 229, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 23 июля 2020 г. № АКПИ20-178,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 27 октября 2020 г. № АПЛ20-338*

34. Оспариваемый частично абз. 2 п. 7 Положения о зонах охраны объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 12 сентября 2015 г. № 972, признан не противоречащим федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 2 июля 2020 г. № АКПИ20-244,
оставленное без изменения определением
Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ
от 29 сентября 2020 г. № АПЛ20-280*

35. Абзац 3 п. 1 и п. 3 постановления Правительства РФ от 16 октября 2015 г. № 1108 “Об уполномоченных органах Российской Федерации по обеспечению государственного контроля (надзора) за соблюдением требований технического регламента Таможенного союза “О безопасности колесных транспортных средств” признаны не противоречащими федеральному законодательству

*Решение Верховного Суда РФ
от 10 июля 2020 г. № АКПИ20-246,
вступившее в законную силу*

ПО УГОЛОВНЫМ ДЕЛАМ

1. В нарушение положений ч. 3 ст. 240 УПК РФ суд в приговоре сослался на доказательства, которые не были исследованы в ходе судебного разбирательства

*Определение Судебной коллегии
по уголовным делам Верховного Суда РФ
от 19 февраля 2020 г. № 4-АПУ19-50*

(Извлечение)

По приговору Московского областного суда от 17 декабря 2018 г. Х. осужден по ч. 2 ст. 209, пп. “а”, “б” ч. 4 ст. 162 (за преступление, совершенное 19 июля 2011 г.), пп. “а”, “б” ч. 4 ст. 162 (за преступление, совершенное 20 августа 2011 г.) и другим статьям Уголовного кодекса РФ; А. осужден по ч. 2 ст. 209, пп. “а”, “б” ч. 4 ст. 162 (за преступление, совершенное 19 июля 2011 г.) и другим статьям Уголовного кодекса РФ; Ю. осужден по пп. “а”, “б” ч. 4 ст. 162 УК РФ (за преступление, совершенное 19 июля 2011 г.).

По этому же приговору осуждены и другие лица.

Признаны виновными: Х. и А. в участии в устойчивой вооруженной группе (банде) и совершаемых ею нападениях, а также в иных преступлениях; Х. в разбойном нападении на Т., имевшем место 20 августа 2011 г.; Х., А. и Ю. в разбойном нападении на Т. и Е., совершенном 19 июля 2011 г. в целях хищения чужого имущества в особо крупном размере, с угрозой применения насилия, опасного для жизни и здоровья, с незаконным проникновением в жилище, организованной группой.

Осужденный А. в апелляционной жалобе просил об отмене приговора, поскольку он основан на доказательствах, которые не являлись предметом исследования в ходе судебного разбирательства.

Судебная коллегия по уголовным делам Верховного Суда РФ 19 февраля 2020 г. изменила приговор, мотивировав свое решение следующим.

В подтверждение вывода о виновности Х., А. и Ю. в разбойных нападениях на Т. и Е., совершенных 19 июля 2011 г., и Х. — на потерпевшего Т. 20 августа 2011 г. суд в приговоре сослался на показания потерпевших, протоколы осмотра места происшествия, протоколы осмотра предметов, протоколы проверки показаний Т. и Е. на месте происшествия.

В силу ст. 297 УПК РФ приговор должен быть основан лишь на тех доказательствах, которые в соответствии с ч. 3 ст. 240 УПК РФ были непосредственно исследованы в судебном заседании.

Вместе с тем, как усматривается из протокола судебного заседания, названные выше потерпевшие в судебном заседании допрошены не были, показания, которые получены от них на стадии предварительного расследования, равно как и другие приведенные выше доказательства, в судебном заседании не оглашались, не исследовались и не нашли в протоколе своего отражения.

С учетом данных обстоятельств Судебная коллегия отменила приговор в части указания на осуждение Х. по пп. “а”, “б” ч. 4 ст. 162 УК РФ (за преступления, совершенные 19 июля и 20 августа 2011 г.), А. и Ю. — по пп. “а”, “б” ч. 4 ст. 162 УК РФ (за преступление, совершенное 19 июля 2011 г.), передала уголовное дело на новое рассмотрение.

2. При решении вопроса о зачете в срок назначенного наказания времени содержания лица под стражей судом кассационной инстанции не было учтено, что приговор суда первой инстанции вступает в законную силу в отношении всех осужденных по этому делу, в том числе его не обжаловавших, в день вынесения решения судом апелляционной инстанции

*Определение Судебной коллегии
по уголовным делам Верховного Суда РФ
от 30 января 2020 г. № 10-УД19-9*

(Извлечение)

По приговору Тушинского районного суда г. Москвы от 25 апреля 2016 г. Ф. (ранее судимый) осужден по п. “а” ч. 3 ст. 158 УК РФ к двум годам лишения свободы, на основании ст. 70 УК РФ

окончательно назначено четыре года шесть месяцев лишения свободы в исправительной колонии общего режима.

Постановлением Кирово-Чепецкого районного суда Кировской области от 29 августа 2018 г. (оставленным без изменения судом апелляционной инстанции) отказано в удовлетворении ходатайства осужденного Ф. о пересмотре судебных решений.

Президиум Кировского областного суда 17 июля 2019 г. изменил принятые судебные решения, в срок наказания зачел время содержания Ф. под стражей с 28 января по 25 апреля 2016 г. в соответствии с п. “б” ч. 3¹ ст. 72 УК РФ.

В кассационной жалобе Ф. просил изменить указанные судебные решения и зачесть в срок отбывания наказания время содержания его под стражей по день вступления приговора в законную силу — 21 июня 2016 г.

Судебная коллегия по уголовным делам Верховного Суда РФ 30 января 2020 г. кассационную жалобу удовлетворила по следующим основаниям.

В силу положений ч. 1 ст. 10 УК РФ уголовный закон, устраняющий преступность деяния, смягчающий наказание или иным образом улучшающий положение лица, совершившего преступление, имеет обратную силу.

По смыслу положений чч. 3 и 3¹ ст. 72 УК РФ время содержания лица под стражей засчитывается в срок лишения свободы из расчета один день за полтора дня отбывания наказания в исправительной колонии общего режима со дня заключения под стражу до вступления приговора суда в законную силу.

Приведенные требования закона судами нижестоящих судебных инстанций не были в полной мере учтены.

Президиум областного суда пришел к правильному выводу о том, что изменения, внесенные Федеральным законом от 3 июля 2018 г. № 186-ФЗ в ст. 72 УК РФ, — дополнение ее ч. 3¹, улучшают положение Ф.

Вместе с тем президиумом суда в срок наказания зачтено время содержания Ф. под стражей по дате постановления приговора без учета предписания ч. 3 ст. 72 УК РФ о том, что время содержания лица под стражей засчитывается в назначенное наказание до вступления приговора суда в законную силу, а не до постановления приговора.

Приговор от 25 апреля 2016 г. был обжалован осужденной по этому же приговору К. и апелляционным определением от 21 июня 2016 г. оставлен без изменения.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 26 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27 ноября 2012 г. № 26 “О применении норм Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, регулирующих производство в суде апелляционной инстанции”, по смыслу чч. 1 и 2 ст. 390¹⁹ УПК РФ, приговор суда первой инстанции в случае принесения жалоб или представления в отношении некоторых осужденных вступает в законную силу в отноше-

нии всех осужденных по этому делу в день вынесения решения судом апелляционной инстанции, если он не отменен судом апелляционной инстанции с передачей уголовного дела на новое судебное разбирательство либо с возвращением уголовного дела прокурору.

Таким образом, приговор вступил в законную силу в день апелляционного рассмотрения дела — 21 июня 2016 г.

Допущенное судом нарушение положений уголовного закона является существенным, повлиявшим на исход дела.

На основании изложенного Судебная коллегия изменила принятые по уголовному делу судебные решения и определила зачесть в срок отбывания наказания по приговору от 25 апреля 2016 г. время содержания Ф. под стражей в период с 28 января по 21 июня 2016 г. в соответствии с п. “б” ч. 3¹ ст. 72 УК РФ из расчета один день содержания под стражей за полтора дня отбывания наказания в исправительной колонии общего режима.

ПО ДЕЛАМ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Невыяснение судом фактических жилищных условий военнослужащего с учетом ранее предоставленного ему государственного жилищного сертификата повлекло отмену судебных актов

*Определение Судебной коллегии
по делам военнослужащих Верховного Суда РФ
от 11 марта 2020 г. № 225-КА20-2*

(Извлечение)

Решением Краснояреченского гарнизонного военного суда от 15 февраля 2019 г., оставленным без изменения апелляционным определением Дальневосточного окружного военного суда от 16 апреля 2019 г., отказано в удовлетворении административного искового заявления М., в котором он просил признать незаконным решение жилищной комиссии Управления Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации по Хабаровскому краю от 18 декабря 2018 г. о снятии его с жилищного учета.

Рассмотрев материалы дела по кассационной жалобе административного истца, Судебная коллегия по делам военнослужащих Верховного Суда РФ 11 марта 2020 г. судебные акты отменила, указав в обоснование следующее.

Согласно материалам дела М. при увольнении с военной службы в 2004 году в связи с организационно-штатными мероприятиями был обеспечен государственным жилищным сертификатом на семью из двух человек (он и супруга), за счет которого приобрел жилое помещение в г. Хабаровске общей площадью 30,9 кв.м и впоследствии продал.

В 2007 году административный истец вновь поступил на военную службу по контракту.

После рождения в 2010 году у М. второго ребенка (первый ребенок у него родился в 2006 году)

решением жилищной комиссии воинской части от 29 апреля 2011 г. административный истец с членами семьи из четырех человек был принят на учет нуждающихся в жилых помещениях.

Приказом воинского должностного лица от 27 октября 2017 г. М. назначен на воинскую должность в Управление Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации по Хабаровскому краю (далее — Управление).

Решением жилищной комиссии Управления от 26 марта 2018 г. М. с членами семьи признан нуждающимся в жилом помещении в форме субсидии для приобретения или строительства жилого помещения (далее — жилищная субсидия) с 29 апреля 2011 г. с учетом 30,9 кв.м — общей площади ранее приобретенного жилого помещения.

Решением жилищной комиссии Управления от 18 декабря 2018 г. М. снят с учета нуждающихся в жилых помещениях в связи с тем, что ранее ему предоставлен государственный жилищный сертификат, с использованием которого он приобрел жилое помещение, которым распорядился по своему усмотрению.

Отказывая в удовлетворении административного искового заявления, суды исходили из того, что М., ранее обеспеченный жильем за счет государства, не вправе повторно претендовать на предоставление жилого помещения, поскольку соответствующая социальная гарантия предоставляется один раз за все время военной службы.

Между тем такие выводы основаны на неправильном применении норм материального права.

В суде установлено, что М. в 2004 году на семью из двух человек был обеспечен государственным жилищным сертификатом, за счет которого приобрел жилое помещение в г. Хабаровске общей площадью 30,9 кв.м, после чего у него родились двое детей.

В соответствии с п. 2 решения Хабаровской городской Думы от 19 июля 2005 г. № 109 учетная норма для постановки на учет в качестве нуждающихся в жилых помещениях в г. Хабаровске установлена в размере 12 кв.м общей площади на одного человека.

При таких данных после изменения у М. состава семьи обеспеченность его общей площадью жилого помещения на одного человека стала составлять менее учетной нормы, установленной органом местного самоуправления.

Согласно п. 2 ч. 1 и ч. 2 ст. 51 ЖК РФ нуждающимися в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма, признаются граждане, являющиеся собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения и обеспеченные общей площадью жилого помещения на одного члена семьи менее учетной нормы.

Таким образом, М. вправе был поставить вопрос об обеспечении его и совместно проживающих с ним членов семьи жилым помещением по установленным нормам.

То обстоятельство, что заявитель распорядился предоставленным ему за счет государства жильем, не свидетельствует об утрате им права на улучшение жилищных условий, поскольку на основа-

нии ч. 7 ст. 57 ЖК РФ и п. 4 Правил расчета субсидии для приобретения или строительства жилого помещения (жилых помещений), предоставляемой военнослужащим — гражданам Российской Федерации и иным лицам в соответствии с Федеральным законом “О статусе военнослужащих”, утвержденных постановлением Правительства РФ от 3 февраля 2014 г. № 76, площадь ранее предоставленной М. квартиры подлежит учету при предоставлении другого жилого помещения. Тем более что в силу абз. 16 п. 1 ст. 15 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ “О статусе военнослужащих” военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, в период прохождения ими военной службы имеют право на улучшение жилищных условий с учетом норм, очередности и социальных гарантий, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Следовательно, право на улучшение жилищных условий может возникнуть у военнослужащего в случае изменения семейного положения, в результате чего обеспеченность общей площадью ранее предоставленного ему жилого помещения на каждого совместно проживающего с ним члена семьи станет меньше учетной нормы.

На основании изложенного Судебная коллегия отменила обжалуемые судебные акты и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, указав на необходимость учета установленных по делу обстоятельств, правильного применения норм материального права и оценки вопроса обеспеченности административного истца и членов его семьи жилым помещением применительно к учетной норме в г. Хабаровске с учетом ранее предоставленного жилья с использованием государственного жилищного сертификата.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА КАССАЦИОННЫХ И АПЕЛЛЯЦИОННЫХ СУДОВ

ПО УГОЛОВНЫМ ДЕЛАМ

1. Заявление обвиняемого об отказе от защитника ввиду отсутствия средств на оплату услуг адвоката при рассмотрении судом вопросов, связанных с исполнением приговора, не может расцениваться как отказ от помощи защитника, предусмотренный ст. 52 УПК РФ

*Определение Судебной коллегии
по уголовным делам*

*Восьмого кассационного суда общей юрисдикции
от 5 декабря 2019 г.*

(Извлечение)

По приговору Омского районного суда Омской области от 10 декабря 2014 г. В. осужден по ч. 1 ст. 105 УК РФ к девяти годам десяти месяцам лишения свободы.

По постановлению Куйбышевского районного суда г. Омска от 17 июня 2019 г. (оставленному без изменений судом апелляционной инстанции) отказано в удовлетворении ходатайства осужденного В. о замене неотбытой части наказания.

В кассационной жалобе В. просил о замене неотбытой части наказания в виде лишения свободы принудительными работами.

Судебная коллегия по уголовным делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции 5 декабря 2019 г. рассмотрела уголовное дело по кассационной жалобе осужденного и в порядке ч. 1 ст. 401¹⁶ УПК РФ отменила постановление районного суда и апелляционное постановление на основании ч. 1 ст. 401¹⁵ УПК РФ, передала материал на новое рассмотрение, указав следующее.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 51 УПК РФ участие защитника в уголовном судопроизводстве обяза-

тельно, если обвиняемый не отказался от защитника в порядке, установленном ст. 52 УПК РФ. В силу ч. 2 ст. 47 УПК РФ эти требования распространяются и на осужденного.

В соответствии с правовой позицией, выраженной в п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 30 июня 2015 г. № 29 “О практике применения судами законодательства, обеспечивающего право на защиту в уголовном судопроизводстве”, суду надлежит иметь в виду, что нежелание обвиняемого пользоваться помощью защитника должно быть выражено явно и недвусмысленно. В суде первой инстанции отказ от защитника может быть принят при условии, если участие защитника в судебном заседании фактически обеспечено судом. Заявление обвиняемого об отказе от защитника ввиду отсутствия средств на оплату услуг адвоката либо неявки в судебное заседание приглашенного им или назначенного ему адвоката, а также об отказе от услуг конкретного адвоката не может расцениваться как отказ от помощи защитника, предусмотренный ст. 52 УПК РФ. В случае, если суд принял отказ обвиняемого от защитника, решение об этом должно быть мотивированным.

Указанные выше требования закона судом первой инстанции выполнены не были.

В расписке осужденный В. указал, что при рассмотрении ходатайства в суде первой инстанции от услуг защитника он отказывается ввиду имущественной несостоятельности. Это свидетельствует о том, что отказ от защитника для него был вынужденным.

В судебном заседании В. подтвердил отказ от услуг защитника без указания мотива своего решения. Судом причины отказа от помощи защитника не выяснялись.

Рассмотрев ходатайство осужденного без участия защитника, суд первой инстанции, не выяснив причины отказа В. от защитника, оставил без внимания то обстоятельство, что по смыслу закона заявление подозреваемого, обвиняемого, подсудимого или осужденного об отказе получения помощи назначенного адвоката ввиду своей имущественной несостоятельности нельзя рассматривать как отказ от защитника. В таких случаях согласно ч. 1 ст. 51 УПК РФ участие защитника обязательно.

Допущенные нарушения были оставлены без внимания и судом апелляционной инстанции.

При таких обстоятельствах решение суда принято с существенными нарушениями требований уголовно-процессуального закона, повлиявшими на исход дела.

2. Крупный размер ущерба, причиненного нескольким потерпевшим преступлением, предусмотренным ст. 180 УК РФ, определяется в отношении каждого из них в отдельности

*Определение Судебной коллегии
по уголовным делам*

*Четвертого кассационного суда общей юрисдикции
от 5 февраля 2020 г.*

(Извлечение)

По приговору Сальского городского суда Ростовской области от 22 июля 2019 г. (оставленному без изменений судом апелляционной инстанции) М. осуждена по ч. 5 ст. 171¹ и ч. 1 ст. 180 УК РФ.

М. признана виновной в хранении в крупном размере в целях сбыта немаркированной алкогольной продукции, подлежащей обязательной маркировке акцизными марками и федеральными специальными марками, а также в незаконном неоднократном использовании чужого товарного знака, причинившим крупный ущерб.

В кассационной жалобе адвокат, который выступал в защиту интересов М., просил приговор отменить. Он полагал, что допущенные судом первой инстанции существенные нарушения уголовно-процессуального закона привели к неправильной юридической квалификации действий М.

Судебная коллегия по уголовным делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции 5 февраля 2020 г. изменила принятые судебные решения в отношении М. в части определения размера причиненного ущерба по ч. 1 ст. 180 УК РФ как крупного по следующим основаниям.

Из приговора усматривается, что в результате обыска домовладения, принадлежащего М., была изъята немаркированная алкогольная продукция, подлежащая обязательной маркировке акцизными марками и федеральными специальными марками.

С учетом разъяснений, содержащихся в п. 18 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26 апреля 2007 г. № 14 “О практике рассмот-

рения судами уголовных дел о нарушении авторских, смежных, изобретательских и патентных прав, а также о незаконном использовании товарного знака”, под незаконным использованием чужого товарного знака, знака обслуживания или сходных с ними обозначений для однородных товаров применительно к ч. 1 ст. 180 УК РФ понимается применение товарного знака или сходного с ним до степени смешения обозначения без разрешения правообладателя указанных средств индивидуализации, в том числе на товарах, этикетках, упаковках этих товаров, которые производятся, предлагаются к продаже, продаются, демонстрируются на выставках и ярмарках или иным образом вводятся в гражданский оборот на территории Российской Федерации либо хранятся и (или) перевозятся с этой целью, либо ввозятся на территорию Российской Федерации.

Согласно заключениям экспертов от 7 и 10 января 2019 г. жидкость в стеклянных бутылках с этикетками российского коньяка “Лезгинка”, российского коньяка “Дербент” не является коньяком, а является спиртосодержащей жидкостью. Жидкость в стеклянной бутылке с этикеткой “Хеннесси ВС” не соответствует реквизитам этикетки, является спиртосодержащей жидкостью. Жидкость в стеклянных бутылках с этикетками водки “Талка” и “Парламент” не является водкой, а представляет собой спиртосодержащую жидкость.

Из описания преступного деяния, предусмотренного ч. 1 ст. 180 УК РФ, следует, что М. вменен квалифицирующий признак — причинение крупного ущерба.

Согласно примечанию к ст. 180 УК РФ крупным ущербом признается ущерб, сумма которого превышает 250 000 руб.

Определяя размер причиненного ущерба как крупного, суд исходил из общего размера ущерба, причиненного всем потерпевшим, в размере 475 232 руб.

Вместе с тем такое определение размера ущерба не основано на законе, так как он должен определяться в отношении каждого потерпевшего в отдельности, поскольку ущерб для одного потерпевшего не может являться ущербом для другого.

АО “Р.” был причинен ущерб на сумму 5582 руб., ООО “П.” — на сумму 73 530 руб., компании “С.” — в размере 138 120 руб., АО “Д.” — в размере 162 000 руб. и АО “К.” — в размере 188 000 руб.

Таким образом, никому из потерпевших не был причинен ущерб на сумму, превышающую 250 000 руб.

В связи с этим в действиях М. отсутствует квалифицирующий признак — причинение крупного ущерба.

С учетом изложенного Судебная коллегия по уголовным делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции изменила приговор и апелляционное постановление, исключила из осуждения М. по ч. 1 ст. 180 УК РФ указание на квали-

фицирующий признак — причинение крупного ущерба.

Допущенное нарушение уголовного закона в соответствии с ч. 1 ст. 401¹⁵ УПК РФ является существенным, повлиявшим на исход дела.

3. При зачете в срок наказания времени содержания обвиняемого под стражей в качестве меры пресечения не учтено, что нахождение в карцере не входит в перечень оснований, предусмотренных ч. 3³ ст. 72 УК РФ, исключающих зачет времени содержания под стражей в кратном размере

*Определение Судебной коллегии
по уголовным делам*

*Третьего кассационного суда общей юрисдикции
от 5 марта 2020 г.*

(Извлечение)

По приговору Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга от 13 июля 2017 г. Б. осуждена по п. “а” ч. 3 ст. 111 УК РФ к четырем годам шести месяцам лишения свободы. На основании ч. 3 ст. 72 УК РФ в срок наказания зачтены срок наказания, отбытый Б. по приговору Чудовского районного суда Новгородской области от 14 марта 2017 г., и время содержания под стражей с 6 апреля 2016 г. по 12 июля 2017 г. включительно.

Постановлением Вологодского районного суда Вологодской области от 24 сентября 2018 г. приговор в отношении Б. изменен, на основании п. “б” ч. 3¹ ст. 72 УК РФ (в ред. Федерального закона от 3 июля 2018 г. № 186-ФЗ) время содержания Б. под стражей с 6 апреля по 28 декабря 2016 г., с 9 января по 8 июня 2017 г. и с 17 июня по 5 августа 2017 г. зачтено в срок лишения свободы из расчета один день за полтора дня отбывания наказания в исправительной колонии общего режима.

В кассационной жалобе Б. просила постановление суда изменить, полагая, что период содержания в карцере был необоснованно исключен из льготных правил зачета наказания.

Судебная коллегия по уголовным делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции 5 марта 2020 г. изменила постановление суда и определила зачесть в срок лишения свободы из расчета один день за полтора дня отбывания наказания в исправительной колонии общего режима время содержания Б. под стражей с 6 апреля 2016 г. по 5 августа 2017 г. по следующим основаниям.

Согласно ч. 3¹ ст. 72 УК РФ (введена Федеральным законом от 3 июля 2018 г. № 186-ФЗ) время содержания лица под стражей засчитывается в срок лишения свободы, за исключением случаев, предусмотренных чч. 3² и 3³ ст. 72 УК РФ, из расчета один день за один день отбывания наказания в тюрьме либо исправительной колонии строгого или особого режима; полтора дня отбывания наказания в воспитательной колонии либо исправительной колонии общего режима;

два дня отбывания наказания в колонии-поселении.

Признав, что данные изменения улучшают положение осужденной Б., суд обоснованно постановил зачесть в срок отбывания наказания время ее содержания под стражей в указанный период времени.

Вместе с тем суд сослался на положения ч. 3³ ст. 72 УК РФ и исключил применение кратного зачета к периоду содержания Б. в карцере с 29 декабря 2016 г. по 8 января 2017 г. и с 9 по 16 июня 2017 г.

Данный вывод суда не основан на законе.

Согласно ч. 3³ ст. 72 УК РФ время содержания лица под стражей засчитывается в срок лишения свободы из расчета один день за один день в отношении срока нахождения осужденного, отбывающего наказание в строгих условиях в воспитательной колонии или исправительной колонии общего режима, в штрафном или дисциплинарном изоляторе, помещении камерного типа либо едином помещении камерного типа, в случае применения мер взыскания к осужденному в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации.

В силу ст.ст. 115, 132 УИК РФ изложенные в ч. 3³ ст. 72 УК РФ условия относятся к мерам взыскания, применяемым только к осужденным, отбывающим наказание в виде лишения свободы.

Данные нормы носят императивный характер и расширительному толкованию не подлежат.

По смыслу указанных выше норм зачет времени содержания под стражей в кратном размере исключается применительно к осужденным, отбывающим наказание в условиях, указанных в ч. 3³ ст. 72 УК РФ.

Б. не относилась к категории таких лиц, поскольку содержалась в карцере в период нахождения под стражей в качестве меры пресечения до постановления приговора от 13 июля 2017 г.

Вопреки выводам суда содержание в карцере в период нахождения под стражей в качестве меры пресечения не входит в перечень оснований, предусмотренных ч. 3³ ст. 72 УК РФ, исключающих зачет времени содержания под стражей в кратном размере.

Согласно ст. 38 Федерального закона от 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ “О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений” водворение в карцер относится к мерам взыскания, применяемым в условиях следственного изолятора к подозреваемым и обвиняемым в совершении преступлений.

Таким образом, не применив к осужденной кратный зачет времени содержания под стражей в период с 29 декабря 2016 г. по 8 января 2017 г. и с 9 по 16 июня 2017 г., суд допустил ошибку в применении уголовного закона.

Допущенное судом нарушение является существенным, оказавшим влияние на исход дела.

1. Денежная компенсация морального вреда подлежит взысканию в долевом порядке

*Определение Кассационного военного суда
от 3 марта 2020 г.*

(Извлечение)

По приговору Североморского гарнизонного военного суда от 12 июля 2019 г., с учетом изменений, внесенных апелляционным определением Северного флотского военного суда от 18 октября 2019 г., В., З. и Ю. признаны виновными в изнасиловании Н. и в совершении с ней иных действий сексуального характера, группой лиц по предварительному сговору, соединенных с угрозой убийством, повлекших по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью потерпевшей.

Разрешая иск потерпевшей, суд в приговоре указал на взыскание суммы компенсации морального вреда в солидарном порядке.

Рассмотрев дело в кассационном порядке по жалобам осужденного В. и защитников, Кассационный военный суд 3 марта 2020 г. приговор изменил, взыскал с осужденных в пользу потерпевшей в счет компенсации морального вреда присужденные денежные средства в долевом порядке по следующим основаниям.

В обоснование солидарного порядка взыскания с осужденных суммы компенсации морального вреда суд первой инстанции в приговоре сослался на совместность их действий в отношении потерпевшей, а в качестве правового основания — на ст. 1080 ГК РФ, согласно которой лица, совместно причинившие вред, отвечают перед потерпевшим солидарно.

Между тем принимая указанное решение, суд не учел, что такой порядок предусмотрен ст. 1080 ГК РФ только при ответственности за совместно причиненный материальный вред.

Разрешая же вопрос о размере компенсации причиненного потерпевшему морального вреда, суду следует исходить из положений ст. 151 и п. 2 ст. 1101 ГК РФ и учитывать характер причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, степень вины причинителя вреда, руководствуясь при этом требованиями разумности и справедливости.

Содержание названных норм права указывает на то, что в случае причинения морального вреда преступными действиями нескольких лиц он подлежит возмещению в долевом порядке с учетом степени вины каждого из виновных лиц.

Аналогичные разъяснения содержатся в п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 июня 2010 г. № 17 “О практике применения судами норм, регламентирующих участие потерпевшего в уголовном судопроизводстве”.

Поскольку В., З. и Ю. совершили преступления совместно, а также принимая во внимание

характер вины, степень ответственности за преступление и их имущественное положение, суд кассационной инстанции пришел к выводу о взыскании с осужденных денежной компенсации морального вреда в равных долях.

2. Оставление судом без внимания положений уголовного закона, согласно которому пожизненное лишение свободы не назначается женщинам, повлекло изменение приговора

*Апелляционное определение
Апелляционного военного суда
от 20 января 2020 г.*

(Извлечение)

По приговору Южного окружного военного суда от 11 ноября 2019 г., постановленному в особом порядке принятия судебного решения при заключении досудебного соглашения о сотрудничестве, Г. осуждена по ч. 1^й ст. 205¹ УК РФ за финансирование терроризма, что выразилось в сборе и перечислении ею в период с января 2016 г. по 13 февраля 2019 г. 200 000 руб. участнику международной террористической организации. Наказание назначено в виде лишения свободы на срок восемь лет в исправительной колонии общего режима.

Рассмотрев дело по апелляционным жалобам осужденной и ее защитника, Апелляционный военный суд 20 января 2020 г. приговор изменил, смягчил назначенное Г. наказание до пяти лет лишения свободы по следующим основаниям.

Как следует из приговора, суд первой инстанции в качестве смягчающего наказание обстоятельства признал активное способствование Г. раскрытию и расследованию преступления (п. “и” ч. 1 ст. 61 УК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 62 УК РФ в случае заключения досудебного соглашения о сотрудничестве при наличии смягчающих обстоятельств, предусмотренных п. “и” ч. 1 ст. 61 УК РФ, и отсутствии отягчающих обстоятельств срок или размер наказания не могут превышать половины максимального срока или размера наиболее строгого вида наказания, предусмотренного соответствующей статьей Особенной части названного Кодекса.

При этом в соответствии с ч. 4 ст. 62 УК РФ в случае заключения досудебного соглашения о сотрудничестве, если соответствующей статьей Особенной части Кодекса предусмотрены пожизненное лишение свободы или смертная казнь, эти виды наказания не применяются; при этом срок или размер наказания не могут превышать двух третей максимального срока или размера наиболее строгого вида наказания в виде лишения свободы, предусмотренного соответствующей статьей Особенной части УК РФ.

Санкцией ч. 1^й ст. 205¹ УК РФ предусмотрено лишение свободы на срок от восьми до пятнадцати лет со штрафом в размере от трех-

сот тысяч до семисот тысяч рублей либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до четырех лет либо без такового или пожизненное лишение свободы.

Суд первой инстанции при назначении наказания в виде лишения свободы на срок восемь лет руководствовался положениями ч. 4 ст. 62 УК РФ, однако при этом не учел, что в силу ч. 2 ст. 57 УК РФ пожизненное лишение свободы не назначается женщинам.

ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Верховным Судом РФ проведено изучение практики рассмотрения судами в 2018—2020 годах дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в ст. 2 ТК РФ названы: равенство прав и возможностей работников; установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей; осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Указанные принципы корреспондируют соответствующим международным актам, в частности Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г., Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г., Международному пакту о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г., Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г.

Так, в п. 2 ст. 1 части II Европейской социальной хартии (пересмотренной) закреплено, что обязательным является обеспечение эффективной защиты права работников зарабатывать себе на жизнь свободно выбиравшим трудом. Статьей 24 части II Хартии предусмотрены: право всех работников не быть уволенными без достаточных оснований, связанных с их способностями либо с поведением, либо с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации; право работников, уволенных без достаточных оснований, на адекватную компенсацию или иную надлежащую помощь, а также право работника, который считает, что его увольнение было необоснованным, апелляции к независимому органу.

Порядок и условия, при соблюдении которых работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, установлены Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 71, 81, 192, 193) и иными федеральными законами.

В соответствии с разъяснениями абз. 1 п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации” при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе

Невозможность назначения Г. пожизненного лишения свободы, в свою очередь, указывает на недопустимость применения к ней положений ч. 4 ст. 62 УК РФ.

Следовательно, при назначении осужденной наказания суд первой инстанции обязан был руководствоваться положениями ч. 2 ст. 62 УК РФ, в соответствии с которыми максимальный размер наиболее строгого вида наказания, предусмотренного ч. 1¹ ст. 205¹ УК РФ, — семь лет шесть месяцев лишения свободы.

работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Кроме того, как разъяснено в п. 53 названного постановления Пленума, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст.ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Согласно данным государственной статистической отчетности за период 2018 г. — первое полугодие 2020 г. судами с вынесением решений рассмотрено 15 299 гражданских дел о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя, из которых по 6436 делам исковые требования работников были удовлетворены. Присужденные к взысканию с работодателей в пользу работников суммы, включая компенсацию морального вреда, составили 602 308 745 руб.

Как следует из представленных на изучение материалов судебной практики, судами рассматривались дела по искам работников, уволенных по инициативе работодателя (в том числе в связи с ликвидацией организации; сокращением численности или штата работников организации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей; однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей — прогулом), с требованиями о признании незаконным увольнения, об отмене приказов работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности и об увольнении, о восстановлении на прежней работе, об изменении формулировки основания и даты увольнения, о признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке, о возложении на работодателя обязанности внести изменения в трудовую книжку либо о выдаче дубликата трудовой книжки без записи об увольнении по оспариваемому основанию, о взыскании выходного пособия, среднего заработка за период трудоустройства, среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другими.

При рассмотрении дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, суды руководствовались, в частности:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом РФ;
- Гражданским процессуальным кодексом РФ;
- другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”;

- постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 “О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних”;

- постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 “О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям”.

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, и устранения ошибок, допускаемых судами по отдельным категориям споров, необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции.

1. Иски работников по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, могут быть поданы в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору.

В. 26 июня 2017 г. обратился в районный суд (по месту исполнения обязанностей по трудовому договору) с иском к филиалу общества с ограниченной ответственностью (далее — филиал общества) о возложении обязанности по отмене приказов об увольнении и о привлечении к дисциплинарной ответственности, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Определением судьи районного суда, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, исковое заявление В. возвращено на основании п. 2 ч. 1 ст. 135 ГПК РФ в связи с неподсудностью дела районному суду с разъяснением, согласно которому с исковым заявлением о восстановлении на работе истец вправе обратиться в суд по месту своего жительства либо в суд по месту нахождения ответчика.

Возвращая исковое заявление В., судья районного суда исходил из того, что оно подано с нарушением общего правила о подсудности исков, установленного ст. 28 ГПК РФ (иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации), а также правила об альтернативной подсудности исков, предусмотренного ч. 6³ ст. 29 ГПК РФ (иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца), поскольку место нахождения ответчика и место жительства истца не относятся к территориальной подсудности районного суда, в который истец обратился с иском о восстановлении на работе.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении и толковании норм материального и процессуального права в связи со следующим.

В соответствии с ч. 1 ст. 47 Конституции Российской Федерации никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом.

По общему правилу, установленному ст. 28 ГПК РФ (в редакции, действовавшей до 1 октября 2019 г.), иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

В ст. 29 ГПК РФ закреплены правила альтернативной подсудности — подсудности по выбору истца. В силу ч. 10 этой статьи выбор между несколькими судами, которым согласно данной статье подсудно дело, принадлежит истцу.

Частью 2 ст. 29 ГПК РФ (в редакции, действовавшей до 1 октября 2019 г.) предусмотрено, что иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

В ч. 6³ названной статьи определено, что иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Согласно ч. 9 ст. 29 ГПК РФ иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является в том числе условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

Согласно ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Из приведенных норм материального и процессуального права следует, что иски работников по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав, могут быть поданы как по общему правилу в суд по месту нахождения организации (работодателя), так и по выбору истца — по месту нахождения филиала или представительства организации, если иск вытекает из деятельности ее филиала или представительства, или по месту жительства истца либо по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору. При этом местом исполнения работником обязанностей по трудовому договору является местонахождение рабочего места в случае его указания в качестве дополнительного условия в трудовом договоре. Право выбора между несколькими судами, в которые согласно ст. 29 ГПК РФ может обратиться работник за защитой нарушенных трудовых прав, предоставлено ему как истцу по делу.

Такое правовое регулирование обеспечивает право работника на судебную защиту, является механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке. Возможность выбора суда для обращения в суд с иском является дополнительной гарантией судебной защиты прав и законных интересов работника.

С учетом того, что в трудовом договоре с В. уточнено место исполнения им трудовых обязанностей путем указания в качестве дополнительного условия адреса

его рабочего места, В. на основании положений ч. 9 ст. 29 ГПК РФ имел право предъявить иск, вытекающий из трудового договора, в районный суд по месту исполнения им обязанностей по этому договору.

Поскольку В. при обращении в суд с иском исходя из положений ч. 10 ст. 29 ГПК РФ реализовал свое право выбора между несколькими судами, которым подсудно данное дело, и просил рассмотреть дело по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору, Судебная коллегия признала вывод судов первой и апелляционной инстанций о необходимости подачи В. искового заявления в суд по месту своего жительства либо по месту нахождения филиала общества ошибочным, основанным на неправильном толковании и применении норм материального и процессуального права.

С учетом изложенного Судебная коллегия отменила определение судьи районного суда и апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направила материал по исковому заявлению В. к филиалу общества в суд первой инстанции для решения вопроса о принятии искового заявления В. к производству суда.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 июля 2018 г. № 18-КГ18-112)

2. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится работодателем по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации с предоставлением работникам установленных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций.

К. обратилась в суд с иском к акционерному обществу (далее также — общество, работодатель) о признании незаконным увольнения с работы по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем), об изменении формулировки основания увольнения на п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации), о взыскании выходного пособия и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. указала, что между ней и акционерным обществом, зарегистрированным в качестве юридического лица в Московской области, заключен трудовой договор, по условиям которого К. занимала должность руководителя обособленного подразделения общества в г. Брянске. Местом работы К. являлся офис работодателя, расположенный в г. Брянске.

В связи с прекращением деятельности акционерного общества в г. Брянске работодателем было принято решение о закрытии обособленного структурного подразделения в г. Брянске и К. был предложен перевод на работу в другую местность — в Московскую область. Поскольку К. не представила работодателю письменный ответ на данное предложение, работодателем трудовой договор с ней прекращен по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем) и произведена выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

По мнению К., ее увольнение по данному основанию являлось незаконным, поскольку местонахождение работодателя с момента его регистрации как юридического лица до увольнения К. не менялось. Ввиду прекращения деятельности обособленного подразделения акционерного общества в г. Брянске работодатель должен был расторгнуть трудовой договор с К. по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации) и выплатить ей выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Решением суда первой инстанции иски К. удовлетворены частично. Суд признал неза-

конным увольнение К. по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем), отметив, что в данном случае перемещения самого работодателя в другую местность не произошло, его местонахождение как на момент заключения с К. трудового договора, так и на момент расторжения трудового договора осталось неизменным — Московская область, а также взыскал в пользу К. компенсацию морального вреда.

Отказывая в удовлетворении исковых требований К. об изменении формулировки основания увольнения с п. 9 ч. 1 ст. 77 на п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и о взыскании соответствующего выходного пособия, суд первой инстанции счел, что ликвидации обособленного подразделения акционерного общества в г. Брянске не произошло, имел место переезд названного обособленного структурного подразделения общества из г. Брянска в Московскую область.

Суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований К. о признании незаконным увольнения с работы, изменении формулировки основания увольнения, взыскании выходного пособия и компенсации морального вреда, указав, что произошел перевод обособленного подразделения акционерного общества из г. Брянска в другую местность — в Московскую область, вследствие чего у работодателя имелись основания для прекращения трудового договора с К., отказавшейся от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций сделанными с нарушением норм материального права, регулирующих спорные отношения, в связи со следующим.

Согласно абз. 1 и 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор является в том числе условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

В абз. 3 п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

В соответствии с ч. 4 ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

В силу ч. 1 ст. 178 ТК РФ (в редакции, действовавшей в период возникновения спорных отношений) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В абз. 1 п. 60 вышеуказанного постановления Пленума разъяснено, что работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на

прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Из приведенных нормативных положений с учетом разъяснений Пленума Верховного Суда РФ следует, что обязательным условием трудового договора с работником, который принимается на работу в обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, является условие о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. При принятии организацией-работодателем решения о прекращении деятельности такого структурного подразделения фактически прекращается деятельность этой организации в данной местности, вследствие чего расторжение трудового договора с работником ликвидируемого обособленного структурного подразделения осуществляется по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации с соблюдением установленных главой 27 ТК РФ гарантий и компенсаций работнику при расторжении трудового договора, в частности предупреждение работника работодателем о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ); выплата увольняемому работнику выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохранение за ним среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (ч. 1 ст. 178 ТК РФ).

Суды первой и апелляционной инстанций, разрешая исковые требования К., не применили подлежащие применению к спорным отношениям положения ч. 4 ст. 81 ТК РФ и не учли, что директором акционерного общества был издан приказ о закрытии обособленного структурного подразделения, находящегося в г. Брянске, в связи с прекращением деятельности общества в данной местности. Принятие такого решения фактически означает ликвидацию обособленного структурного подразделения общества, расположенного в г. Брянске, где было определено место работы К. согласно заключенному с ней обществом трудовому договору, в связи с чем расторжение трудового договора с К. должно было осуществляться с соблюдением правил, предусмотренных для случаев ликвидации организации, в том числе с предоставлением увольняемому работнику установленных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ также указала, что трудовой договор заключен К. с акционерным обществом, которое является для нее работодателем и которое с момента регистрации в качестве юридического лица и до момента увольнения К. осуществляло свою деятельность в Московской области и в другую местность не перемещалось, а потому оснований для увольнения К. по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, т.е. в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, вопреки мнению суда апелляционной инстанции, не имелось.

С учетом того, что судебными инстанциями при разрешении спора не применены нормы материального права, подлежащие применению к спорным отношениям, Судебная коллегия признала незаконными обжалуемые постановления судов первой и апелляционной инстанций, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17 июня 2019 г. № 83-КГ19-1; аналогичная правовая позиция содержится в определениях

Судебной коллегии от 17 июня 2019 г. № 83-КГ19-3, от 24 июня 2019 г. № 83-КГ19-4, от 8 июля 2019 г. № 83-КГ19-5, от 8 июля 2019 г. № 83-КГ19-6)

3. При расторжении работодателем трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации с работником, местом работы которого является филиал или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения, работодатель обязан предложить такому работнику все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся как в самой организации работодателя, так и во всех иных ее филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в данной местности.

К. обратился в суд с иском к федеральному казенному предприятию — цирковой компании (далее также — цирковая компания, компания) о восстановлении на работе в филиале компании — художественно-производственном комбинате, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. указал, что в соответствии с трудовым договором от 1 декабря 2016 г., заключенным между ним и филиалом цирковой компании, он работал в должности инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне. Работодатель и названный филиал находятся в г. Москве.

Приказом генерального директора цирковой компании от 1 июня 2018 г. занимаемая К. должность была сокращена. Директором художественно-производственного комбината К. сообщено о сокращении занимаемой им должности и об отсутствии вакантных должностей в филиале, приказом директора от 8 августа 2018 г. трудовой договор с К. прекращен, К. уволен с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации).

По мнению К., увольнение являлось незаконным, поскольку произведено с нарушением установленного порядка, работодатель не предложил К. другую имеющуюся у него работу во всех структурных подразделениях цирковой компании в г. Москве.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований К., суд первой инстанции сослался на положения ст.ст. 81, 180 ТК РФ и исходя из того, что должность инженера по технике безопасности, охране труда и гражданской обороне в филиале цирковой компании, которую занимал К., действительно была сокращена, пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения К. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации) и о соблюдении работодателем порядка увольнения К. по данному основанию.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. Отклоняя довод К. о том, что ему работодателем не были предложены все имеющиеся в компании в г. Москве вакантные должности, суд апелляционной инстанции сослался на отсутствие вакантных должностей в данном филиале компании.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций не соответствующими нормам права, регулирующим спорные отношения, ввиду следующего.

Работодатель — юридическое лицо может иметь филиалы, т.е. обособленные структурные подразделения, расположенные вне места его нахождения. Если работник принимается работодателем-организацией для работы в филиале или ином обособленном структурном подразделении этой организации, расположенном в другой местности, то в трудовом договоре указывается место работы в обособленном структурном подразделении, а также его местонахождение.

Филиалом согласно п. 2 ст. 55 ГК РФ является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Пунктом 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 названной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Таким образом, при расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации (в том числе в ее филиалах) с работником, местом работы которого является филиал или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенные вне места ее нахождения, работодатель (организация) обязан предложить такому работнику все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него во всех иных филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в данной местности (т.е. в пределах административно-территориальных границ населенного пункта, в котором согласно трудовому договору было определено место работы работника).

Само по себе наличие в филиале или ином обособленном структурном подразделении организации самостоятельного штатного расписания, отдельного баланса, обособленного имущества, а также осуществление управления персоналом филиала или иного обособленного структурного подразделения его руководителем (заключение и расторжение трудовых договоров, решение вопросов подбора и расстановки кадров) не освобождает работодателя (организацию) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников в филиале или ином обособленном структурном подразделении этой организации от исполнения обязанности по предложению работнику всех отвечающих указанным выше требованиям вакантных должностей в других филиалах и обособленных структурных подразделениях организации, находящихся в той же местности.

Исходя из содержания заключенного с К. трудового договора, положения о филиале цирковой компании — художественно-производственный комбинат, доверенности, выданной директору филиала, работодателем К. является федеральное казенное предприятие — цирковая компания с местом нахождения в г. Москве. Именно цирковая компания как работода-

тель, а не его обособленное структурное подразделение (филиал) — художественно-производственный комбинат обязана была во исполнение положений ч. 3 ст. 81 ТК РФ предлагать К. в период проведения в названном филиале мероприятий по сокращению штата работников все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у цирковой компании — работодателя К. в данной местности, т.е. в г. Москве.

Судебные инстанции, неправильно применив нормы материального права, регулирующие спорные отношения, и в нарушение требований ст.ст. 56, 67, 196 ГПК РФ не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и не исследовали вопрос о наличии и предложении работодателем К. вакантных должностей, соответствующих его квалификации, нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которую он мог выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья как в самой цирковой компании, так и в других ее филиалах и обособленных структурных подразделениях, находящихся в пределах административно-территориальных границ г. Москвы.

При таких обстоятельствах Судебной коллегией вывод судебных инстанций о соблюдении работодателем — цирковой компанией порядка увольнения К. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации) со ссылкой на отсутствие вакантных должностей в филиале цирковой компании — художественно-производственном комбинате признан неправомерным.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции как принятые с существенными нарушениями норм материального и процессуального права и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 января 2020 г. № 5-КГ19-217)

4. Установленная нормами трудового законодательства обязанность работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности.

Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника влечет признание судом увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников организации незаконным.

П. обратился в суд с иском к федеральному государственному унитарному предприятию (далее также — предприятие, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований П. указал следующее. Он работал на предприятии с мая 1990 г. в различных должностях, с сентября 2017 г. — в должности фрезеровщика.

8 октября 2018 г. П. был уведомлен работодателем о предстоящем увольнении в связи с сокращением занимаемой им должности.

Приказом генерального директора на предприятии была создана комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе работников, занимающих сокращаемые должности. Указанная комиссия определяла работников, запрет на увольнение

которых установлен законом, а также рекомендовала работодателю работников на занятие имеющихся на предприятии вакансий.

В период проведения работодателем организационно-штатных мероприятий на предприятии имелись вакантные должности, которые названной комиссией П. не предлагались, а были предложены иным сокращаемым работникам.

Приказом работодателя от 28 декабря 2018 г. П. уволен с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников.

По мнению П., его увольнение является незаконным, поскольку оно произведено с нарушением установленного законом порядка. Работодатель не предложил П. другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу). При этом у работодателя в период проведения мероприятий по сокращению штата работников предприятия имелись вакантные должности, которые П. мог замещать с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований П. отказано. Суд пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения П. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением занимаемой им должности. Отклоняя довод П. о нарушении работодателем положений ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ, регламентирующих порядок увольнения работников в связи с сокращением занимаемых ими должностей, так как на предприятии в период проведения мероприятий по сокращению штата работников имелись вакантные должности, однако они не были предложены работодателем П., суд первой инстанции сослался на то, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован, право выбора, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. Суд первой инстанции считал, что поскольку вакантные должности, на которые указывал П., были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их замещение, эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их П.

Суд апелляционной инстанции согласился с этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Кассационный суд общей юрисдикции признал выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, указав следующее.

Согласно ст. 2 ТК РФ в число основных принципов правового регулирования трудовых отношений входят равенство прав и возможностей работников, установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу ч. 1 ст. 3 ТК РФ (запрещение дискриминации в сфере труда) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абз. 2 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены в ст. 81 ТК РФ.

В п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено расторжение трудового договора работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статьей 180 ТК РФ обязанность работодателя предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ предусмотрена в качестве гарантии работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации.

В п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 даны разъяснения о применении ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

Из приведенных положений Трудового кодекса РФ и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ по их применению следует, что работодатель, реализуя в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом право принимать необходимые кадровые решения, в том числе об изменении численного состава работников организации, обязан обеспечить в случае принятия таких решений закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

К гарантиям прав работников при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации относится установленная Трудовым кодексом РФ обязанность работодателя предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Данная обязанность работодателя императивно установлена нормами трудового законодательства, которые работодатель должен соблюдать. Являясь элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, указанная гарантия (наряду с установленным законом порядком увольнения работника) направлена против возможного произвольного увольнения работников в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации. Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в период с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно. При этом работодатель обязан предлагать все имеющиеся вакантные должности всем сокращаемым работникам, в противном случае нарушаются один из основных принципов

правового регулирования трудовых отношений — принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный в ст. 2 ТК РФ, а также запрет на дискриминацию в сфере труда (ст. 3 ТК РФ). Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что судебные инстанции вследствие неправильного применения норм материального права, регулирующих условия и порядок увольнения работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, пришли к ошибочному выводу о том, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован и право выбора, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. Судебные инстанции не учли, что работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос с учетом положений ст. 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников) о том, кого из них перевести на эту должность.

Вывод судов первой и апелляционной инстанций об обратном, а именно о том, что в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации право выбора, кому предложить вакантную должность, принадлежит работодателю, основан на неправильном толковании положений ч. 3 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 ТК РФ, в связи с чем не может быть признан соответствующим закону.

С учетом приведенного выше Судебная коллегия признала неправомерным вывод судебных инстанций о том, что поскольку вакантные должности были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, которые дали согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их П.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ обратила внимание на то, что по данному делу с учетом исковых требований П., возражений ответчика на них и норм материального права, регулирующих спорные отношения (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ), юридически значимым являлось установление следующих обстоятельств: имелись ли на предприятии как на момент уведомления П. о сокращении занимаемой им должности фрезеровщика, так и на протяжении всего периода проведения работодателем организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением занимаемой П. должности, по день его увольнения вакантные должности, соответствующие квалификации П., а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа; если такие должности имелись, то предлагались ли они работодателем П.

Однако судебные инстанции вследствие неправильного применения норм материального права названные обстоятельства в качестве юридически значимых не определили и не установили, оставили без внимания и соответствующей правовой оценки, в том числе с учетом положений ч. 1 ст. 3 ТК РФ (каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав), доводы П. о том, что вакантные должности, которые могли бы быть ему предложены с учетом его квалификации и состояния здоровья, на предприятии имелись, однако работодатель по своему усмотрению определял, кому из сокращаемых работников предложить перевод на вакантную должность.

В связи с изложенным Судебная коллегия признала неправомерными выводы судебных инстанций о соблюдении работодателем процедуры увольнения П. в полном объеме и о наличии у работодателя оснований для увольнения П. в связи с сокращением численности или штата работников организации, отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 сентября 2020 г. № 53-КГ20-4-К8)

5. При рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

К. обратилась в суд с иском к образовательному учреждению — школе (далее также — общеобразовательное учреждение, школа, работодатель) о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. указала следующее. С августа 1985 г. она работала в школе учителем музыки. В период работы приказом работодателя от 21 июня 2016 г. она привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие на рабочем месте 8 июня 2016 г. с 12 час. 05 мин. до 13 час. 30 мин. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности явились: акт об отсутствии работника на рабочем месте от 8 июня 2016 г., приказ от 14 июня 2016 г. о проведении служебного расследования, акт о результатах служебного расследования.

Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. № 71-к К. привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, выразившееся в несоблюдении графика рабочего времени педагогического персонала при наличии за 2016 год непогашенных дисциплинарных взысканий. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения послужило отсутствие К. на рабочем месте 3 июня 2016 г. с 8 час. 30 мин. до 9 час. 04 мин., 7 июня 2016 г. с 8 час. 30 мин. до 8 час. 41 мин., с 13 час. 05 мин. до 13 час. 30 мин., установленное актом о результатах проведенного служебного расследования от 16 июня 2016 г.

Приказом работодателя от 24 июня 2016 г. № 40-л с К. расторгнут трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

К. выражала несогласие с приказами работодателя о привлечении ее к дисциплинарной ответственности, считала претензии работодателя об отсутствии ее на рабочем месте 3, 7 и 8 июня 2016 г. в названные промежутки времени необоснованными, так как в каникулярный период она осуществляла работу с учетом ее недельной учебной нагрузки в количестве 24 часов, определенной ей до начала каникулярного времени. Работодатель не знакомил К. с локальным нормативным актом, устанавливающим режим рабочего времени в образовательном учреждении в каникулярный период, в связи с чем у него отсутствовали основания для при-

влечения ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения.

По мнению К., дисциплинарные взыскания применены к ней работодателем без учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он совершен, а также ее предшествующего поведения и отношения к труду. К. добросовестно осуществляла трудовую деятельность, за тридцатилетний стаж работы к дисциплинарной ответственности не привлекалась до возникших в 2016 году разногласий с администрацией школы.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия К. без уважительных причин на рабочем месте 3, 7 и 8 июня 2016 г. в промежутки времени, указанные в актах работодателя, нашел свое подтверждение, порядок наложения дисциплинарных взысканий на работника работодателем соблюден, на день совершения проступков у К. имелось неснятое взыскание, наложенное приказом от 4 марта 2016 г., в связи с чем работодатель имел право уволить К. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суд первой инстанции отклонил довод К. о том, что она не была ознакомлена с распоряжением работодателя, устанавливающим режим работы педагогического персонала в каникулярный период с 8 час. 30 мин., и указал, что такой режим работы педагогов был опубликован в электронном журнале, с сообщениями в котором К. должна ознакомляться не реже двух раз в день, и обсуждался на собрании педагогов.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, при этом счел несостоятельными доводы апелляционной жалобы К. о том, что при увольнении работодателем не учтено ее предшествующее отношение к работе и тяжесть совершенного ею проступка, отметив, что в соответствии со ст.ст. 81 и 192 ТК РФ неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения с работы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неправомерными выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что увольнение К. на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ произведено работодателем в соответствии с требованиями закона, поскольку эти выводы сделаны с нарушением норм материального и процессуального права.

Признавая законным увольнение К. по названному основанию, судебные инстанции исходили из того, что работодателем подтвержден факт несоблюдения К. без уважительных причин графика работы педагогических работников в каникулярный период. Однако судебными инстанциями при рассмотрении спора не были приняты во внимание нормативные положения, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений в каникулярное время, и локальные нормативные акты общеобразовательного учреждения (коллективный договор школы и правила внутреннего трудового распорядка работников школы), подлежащие применению к спорным отношениям, с учетом которых следовало установить обстоятельства, имеющие значение для дела, а именно — было ли допущено К. виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка — несоблюдение графика рабочего времени педагогических работников в каникулярный период 3, 7 и 8 июня 2016 г. в спорные промежутки времени, и имеются ли признаки неоднократности неисполнения К. без ува-

жительных причин правил внутреннего трудового распорядка.

В силу ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Как разъяснено в абз. 2, 3, 4 п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст.ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

В нарушение положений Трудового кодекса РФ и вопреки разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ по их применению судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении К. решения о наложении на нее дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение К., ее отношение к труду.

Между тем К. является учителем высшей категории, награждена званием “Почетный работник общего образования Российской Федерации”, является победителем Всероссийского конкурса организации воспитательного процесса, имеет благодарности за организацию учебно-воспитательного процесса, награждена почетными грамотами Минобрнауки России, Федерального агентства по образованию, медалями “В память 850-летия Москвы”, “За вклад в подготовку 65-летия Победы в Великой Отечественной войне”, за тридцатилетний педагогический стаж работы не привлекалась к дисциплинарной ответственности до разногласий с администрацией школы.

Однако эти обстоятельства не получили правовой оценки судебных инстанций.

Довод суда апелляционной инстанции о том, что неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения К. с работы, Судебная коллегия признала основанным на ошибочном толковании нормы ч. 5 ст. 192 ТК РФ и сделанным без учета разъяснений, содержащихся в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Ввиду приведенного выше Судебная коллегия признала незаконными состоявшиеся по делу судебные

постановления, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 марта 2019 г. № 5-КГ18-305; аналогичная правовая позиция изложена в определениях Судебной коллегии от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3, от 12 августа 2019 г. № 5-КГ19-108)

6. При проверке в суде законности увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие соблюдение порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания. Непредставление работодателем таких доказательств свидетельствует о незаконности увольнения работника.

Н. обратилась в суд с иском к образовательному учреждению — медицинскому колледжу (далее также — колледж, работодатель) о признании незаконными и отмене приказов о наложении на нее дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другими исковыми требованиями.

В обоснование заявленных требований Н. ссылалась на следующее. С 5 сентября 2000 г. она работала в медицинском колледже, замещая различные должности, с декабря 2011 г. — должность главного бухгалтера. За 18 лет работы в колледже она неоднократно премировалась, поощрялась и не привлекалась к дисциплинарной ответственности до марта 2018 г., преждее руководство медицинского колледжа не предъявляло к ней претензий как к главному бухгалтеру.

Приказами работодателя от 5, 27, а также от 29 марта 2018 г. (№ 142-к и № 143-к) на Н. наложены дисциплинарные взыскания в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею должностных обязанностей. С приказами Н. была ознакомлена и выразила несогласие.

В период с 29 марта по 2 апреля 2018 г. Н. была временно нетрудоспособна, ей был выдан листок нетрудоспособности.

Приказом работодателя от 3 апреля 2018 г. Н. уволена с занимаемой должности на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Основанием для издания данного приказа явились перечисленные приказы работодателя об объявлении Н. выговоров.

По мнению Н., приказы работодателя о дисциплинарных взысканиях являются незаконными, дисциплинарных проступков она не совершала, у работодателя отсутствовали основания для ее увольнения. В приказах не указано, какие действия Н. работодатель считал нарушением должностных обязанностей главного бухгалтера, в какое время совершены ею такие действия, работодателем не соблюден порядок применения к ней дисциплинарных взысканий, поскольку до их применения работодатель не затребовал у Н. письменных объяснений по каждому проступку, издал два приказа о привлечении ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора от 29 марта 2018 г. № 142-к, № 143-к в период ее временной нетрудоспособности.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Н. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что у работодателя были основания для применения к Н. дисциплинарных взысканий в виде выговора за ненадлежащее исполнение ею должностных обязан-

ностей ввиду наличия в действиях Н. неоднократности неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, и признал законным ее увольнение с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Н. и апелляционному представлению прокурора, решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований о признании незаконными и об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий от 5, 27 марта 2018 г., 29 марта 2018 г. № 142-к, а также о компенсации морального вреда отменил, в данной части принял новое решение, которым указанные исковые требования удовлетворил частично. Суд апелляционной инстанции признал незаконными и отменил указанные приказы о наложении дисциплинарных взысканий, взыскал с ответчика в пользу Н. компенсацию морального вреда и судебные расходы, в остальной части решение суда первой инстанции оставил без изменения.

Приказы работодателя от 29 марта 2018 г. № 143-к о наложении на Н. дисциплинарного взыскания в виде выговора и от 3 апреля 2018 г. об увольнении ее с должности главного бухгалтера по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд апелляционной инстанции считал законными и обоснованными.

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для издания приказа от 3 апреля 2018 г. об увольнении Н. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), ссылаясь на обоснованность привлечения Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора приказом от 29 марта 2018 г. № 143-к, а также учитывая невыполнение Н. как главным бухгалтером приказа директора медицинского колледжа от 7 марта 2018 г. «О переходе на эффективный контракт». Порядок наложения этих дисциплинарных взысканий работодателем и сроки привлечения Н. к дисциплинарной ответственности суд апелляционной инстанции признал соблюденными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы суда апелляционной инстанции о законности приказов работодателя от 29 марта 2018 г. № 143-к о наложении на Н. дисциплинарного взыскания в виде выговора и от 3 апреля 2018 г. о ее увольнении основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

В соответствии с ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Пунктом 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 ТК РФ. В частности, ч. 1 этой статьи предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня

его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

Из приведенных нормативных положений следует, что для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодателю необходимо соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе затребовать у работника письменное объяснение.

Судебными инстанциями было установлено, что Н. с 29 марта по 2 апреля 2018 г. была временно нетрудоспособна.

Н. в исковом заявлении и апелляционной жалобе ссылалась на то, что работодатель в нарушение ст. 193 ТК РФ не затребовал у нее письменные объяснения до применения к ней дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения приказами от 29 марта 2018 г. № 143-к и от 3 апреля 2018 г., которые были ей вручены работодателем после выхода на работу 3 апреля 2018 г. по окончании периода временной нетрудоспособности.

Эти доводы были отклонены судом апелляционной инстанции со ссылкой на то, что издание приказов о применении дисциплинарных взысканий к работнику в период его временной нетрудоспособности действующим законодательством не запрещено.

Данное утверждение суда апелляционной инстанции Судебная коллегия признала противоречащим закону, поскольку ст. 193 ТК РФ на работодателя возложена обязанность до применения дисциплинарного взыскания затребовать у работника письменное объяснение, однако работник в случае временной нетрудоспособности не может реализовать свое право предоставить объяснения по поводу совершения дисциплинарного проступка, имевшего место по мнению работодателя.

Ввиду изложенного выводы суда апелляционной инстанции о законности приказов работодателя от 29 марта 2018 г. № 143-к и от 3 апреля 2018 г. и о соблюдении работодателем порядка привлечения Н. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неправомерными.

Кроме того, Судебная коллегия отметила, что суд апелляционной инстанции, признав приказы работодателя от 5, 27, 29 марта 2018 г. № 142-к о наложении на Н. дисциплинарных взысканий в виде выговора незаконными, не определил, имеется ли признак неоднократности неисполнения Н. без уважительных причин трудовых обязанностей. Оценивая законность приказа от 3 апреля 2018 г. об увольнении Н. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суд апелляционной инстанции, подменив собой работодателя, сослался на неисполнение Н. приказа директора медицинского колледжа от 7 марта 2018 г. “О переходе на эффективный контракт”, в то время как Н. не привлекалась к дисциплинарной ответственности за неисполнение этого приказа, работодатель не указывал неисполнение данного приказа в качестве основания для издания приказа от 3 апреля 2018 г. об увольнении Н. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Таким образом, суд апелляционной инстанции, выйдя за рамки своих полномочий, самостоятельно за работодателя определил, в чем заключался дисциплинарный проступок Н., послуживший поводом для ее увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ также указала, что издание работодате-

лем за короткий промежуток времени (с 5 по 29 марта 2018 г.) в отношении Н. четырех приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора, два из которых были вынесены в период временной нетрудоспособности Н. без истребования у нее объяснений по нарушениям, вменяемым ей в качестве дисциплинарных проступков, а также приказа от 3 апреля 2018 г. об увольнении может свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Н. с занимаемой должности и о злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении, что подлежало учету судом апелляционной инстанции при рассмотрении вопроса о законности увольнения Н.

В нарушение ч. 5 ст. 192 ТК РФ и вопреки разъяснениям, содержащимся в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, суд апелляционной инстанции оставил без внимания факт непредставления работодателем доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Н. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они были совершены, а также предшествующее поведение Н., ее отношение к труду (Н. в исковом заявлении, апелляционной жалобе указывала, что за восемнадцатилетний стаж работы в бухгалтерии медицинского колледжа она к дисциплинарной ответственности не привлекалась до прихода нового директора колледжа в 2018 году, имела благодарность).

Указанные обстоятельства не получили правовой оценки судебных инстанций.

Учитывая приведенное выше, Судебная коллегия признала неправомерными выводы суда апелляционной инстанции о законности приказов работодателя от 29 марта 2018 г. № 143-к об объявлении выговора Н. и от 3 апреля 2018 г. об увольнении Н. и о соблюдении работодателем порядка привлечения ее к дисциплинарной ответственности, в связи с чем апелляционное определение суда апелляционной инстанции в части оставления без изменения решения суда первой инстанции признала незаконным, отменила его в названной части и направила дело в этой части на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции в ином составе суда.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 мая 2019 г. № 48-КГ19-3)

7. Несоблюдение работодателем порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины, в частности истребование работодателем письменных объяснений у работника в период временной нетрудоспособности и последующее его увольнение в день выхода на работу после окончания периода временной нетрудоспособности, является основанием для признания судом такого увольнения незаконным.

И. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также — общество, работодатель) о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании расходов на оплату услуг представителя.

В обоснование заявленных требований И. ссылалась на следующее. С декабря 2017 г. она состояла в трудовых отношениях с обществом, замещая должность инженера по транспорту. Приказом работодателя трудовой договор с И. был прекращен, и она уволена с работы по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул в связи с отсутствием на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г.

И. считала, что ее увольнение по названному основанию является незаконным, поскольку прогулов она не совершала, отсутствовала на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г. по уважительной причине. В эти дни она плохо себя чувствовала по причине высокой температуры, о чем в устной форме уведомила своего непосредственного руководителя, который предоставил ей отгулы. Также работодателем нарушен порядок увольнения, так как письменные объяснения по факту ее отсутствия на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г. были затребованы у нее работодателем 19 февраля 2019 г. и даны ею 21 февраля 2019 г., между тем в период с 18 февраля по 4 марта 2019 г. И. являлась временно нетрудоспособной, о чем сообщила работодателю в первый день нетрудоспособности — 18 февраля 2019 г. и впоследствии представила листок нетрудоспособности.

В день выхода И. на работу 5 марта 2019 г. после окончания периода временной нетрудоспособности работодателем был вынесен приказ об увольнении И.

По мнению И., работодатель был не вправе затребовать у нее в период ее временной нетрудоспособности (19 февраля 2019 г.) письменные объяснения по поводу ее отсутствия на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г. с учетом того, что с 13 по 15 февраля 2019 г. она находилась на рабочем месте.

Решением суда первой инстанции увольнение И. за прогул признано незаконным, И. восстановлена в прежней должности.

Разрешая спор, суд первой инстанции со ссылкой на ст.ст. 192 и 193 ТК РФ пришел к выводу о несоблюдении работодателем порядка применения к И. дисциплинарного взыскания в виде увольнения, что выразилось в нарушении права работника на предоставление в установленный законом срок объяснения по факту совершенного им дисциплинарного проступка. Кроме того, суд указал на отсутствие доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении И. решения о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение И. и ее отношение к труду.

Апелляционным определением суда апелляционной инстанции решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований И.

Суд апелляционной инстанции, признавая законным увольнение истца по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, исходил из того, что факт отсутствия И. на рабочем месте без уважительных причин 11 и 12 февраля 2019 г. нашел свое подтверждение при рассмотрении дела, требования трудового законодательства при увольнении И. ответчиком были выполнены, а истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям и сделанными с нарушением норм процессуального права ввиду следующего.

Частью 5 ст. 192 ТК РФ определено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения работодателем дисциплинарных взысканий к работнику регламентирован ст. 193 ТК РФ. В частности, в силу ч. 1 данной нормы закона до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объясне-

ние. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Согласно ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Данные нормативные положения в их взаимосвязи направлены на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, и на предотвращение необоснованного применения такого дисциплинарного взыскания. В связи с этим при разрешении судом спора о признании увольнения незаконным и о восстановлении на работе предметом судебной проверки должно являться соблюдение работодателем установленного законом порядка увольнения.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции, приведенные положения трудового законодательства, регулирующие порядок увольнения работника по инициативе работодателя, применил неправильно.

В апелляционном определении суда апелляционной инстанции в нарушение требования п. 5 ч. 2 ст. 329 ГПК РФ, предусматривающего, что в апелляционном определении должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, не приведены обстоятельства, подтверждающие соблюдение работодателем определенного ч. 1 ст. 193 ТК РФ порядка применения к И. дисциплинарного взыскания в виде увольнения, предусматривающего предоставление работнику двух рабочих дней для дачи письменных объяснений по требованию работодателя, а также выполнение нормы ч. 5 ст. 192 ТК РФ об учете при наложении дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

Суд апелляционной инстанции, повторно рассматривая дело по апелляционной жалобе работодателя, названные обстоятельства соблюдения работодателем положений ч. 1 ст. 193 ТК РФ и ч. 5 ст. 192 ТК РФ при привлечении И. к дисциплинарной ответственности не установил, ограничившись лишь доводом о том, что требования трудового законодательства при увольнении И. ответчиком соблюдены. При этом суд апелляционной инстанции не принял во внимание представленный И. листок нетрудоспособности, подтверждающий, что с 18 февраля по 4 марта 2019 г. она была нетрудоспособна, т.е. этот период не являлся для нее рабочими днями, и, соответственно, работодатель был не вправе 19 февраля 2019 г. затребовать от И. письменные объяснения по поводу ее отсутствия на работе 11 и 12 февраля 2019 г.

Суждение суда апелляционной инстанции о том, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено, является ошибочным, поскольку положения ч. 3 ст. 193 ТК РФ специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неправомерными выводы суда апелляционной инстанции о соблюдении работодателем порядка применения дисциплинарного взыскания к И. в виде увольнения и наличии оснований для ее увольнения по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, в связи с чем отменила апелляционное определение суда апелляционной ин-

станции и направила дело на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17 августа 2020 г. № 69-КГ20-3)

8. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить доказательства соблюдения предусмотренных чч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроков применения к работнику дисциплинарного взыскания.

К. обратился в суд с иском к акционерному обществу — морскому порту (далее также — акционерное общество, работодатель) об отмене приказа о расторжении трудового договора и о восстановлении на работе.

В обоснование заявленных требований К. ссылался на то, что с октября 2000 г. состоял в трудовых отношениях с акционерным обществом, работал в должности докера-механизатора. Приказом работодателя от 7 декабря 2018 г. трудовой договор с К. расторгнут, он уволен с работы по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул в связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин 10 сентября 2018 г. более четырех часов подряд в течение рабочей смены.

К. полагал увольнение незаконным, поскольку прогул он не совершал, отсутствовал на рабочем месте с разрешения работодателя. К. указал, что 10 сентября 2018 г. во время рабочей смены он обратился к своим непосредственным руководителям с просьбой отпустить его с работы до окончания рабочей смены в связи с поездкой на футбольный матч, которая была заранее организована первичной профсоюзной организацией профсоюза докеров, и получил их устное разрешение на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы на время отсутствия на рабочем месте в этот день. К. также приводил доводы, что работодателем нарушен месячный срок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что 10 сентября 2018 г. К. самовольно, без уважительных причин покинул рабочее место более чем за четыре часа до окончания рабочей смены, доказательств, свидетельствующих о получении им разрешения непосредственных руководителей на такое оставление рабочего места представлено не было. В связи с этим суд пришел к выводу о наличии у ответчика оснований для увольнения К. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул. Суд первой инстанции также указал, что процедура привлечения К. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения не нарушена, так как до применения дисциплинарного взыскания работодателем были затребованы от работника письменные объяснения, срок привлечения к дисциплинарной ответственности не пропущен, учтена тяжесть совершенного К. проступка.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций о соблюдении работодателем месячного срока для привлечения К. к дисциплинарной ответственности и о порядке исчисления этого срока основанными на неправильном толковании и применении норм материального права.

Частью 3 ст. 193 ТК РФ предусмотрено, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а

также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Согласно ч. 4 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

В подп. “б” п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ сочла противоречащим приведенному разъяснению Пленума Верховного Суда РФ утверждение суда о том, что факт совершения К. прогула стал известен работодателю 25 октября 2018 г. (день, когда в социальной сети было опубликовано новостное сообщение о выезде докеров на футбол, содержащее фотографии работников акционерного общества, в числе которых изображен К., сделанные в рабочий день 10 сентября 2018 г.), и обратила внимание на то, что непосредственным руководителям К., в том числе бригадиру и заместителю начальника грузового района (также участвовавшим в поездке на футбольный матч 10 сентября 2018 г.), было известно об отсутствии К. на работе 10 сентября 2018 г., т.е. в тот же день. Между тем к дисциплинарной ответственности в виде увольнения К. был привлечен работодателем 7 декабря 2018 г., когда прошло более месяца со дня обнаружения проступка.

Учитывая изложенное, Судебная коллегия признала незаконным решение суда первой инстанции об отказе в удовлетворении исковых требований К. и оставившее его без изменения определение суда апелляционной инстанции, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 августа 2020 г. № 18-КГ20-37)

9. Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, является незаконным в том случае, когда в действиях работника отсутствует признак неоднократности неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, т.е. такого неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено им после наложения на него ранее дисциплинарного взыскания.

Ф. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее также — работодатель) о признании незаконными приказов акционерного общества о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде выговора и о расторжении с ним трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), об изменении формулировки основания увольнения на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника), о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Ф. указал, что 6 мая 2013 г. на основании трудового договора он был принят на работу в акционерное общество, с ноября 2017 г. осуществлял трудовую деятельность в должности заместителя управляющего филиалом — директора по производству филиала акционерного общества.

Приказом президента акционерного общества от 18 апреля 2018 г. по результатам выездной проверки филиала акционерного общества на Ф. наложено дис-

циплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

По результатам проверки отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности филиала за период с января по апрель 2018 г., проведенной с 18 по 25 апреля 2018 г. управлением внутреннего аудита акционерного общества, выявлены нарушения в производственной деятельности филиала со стороны заместителя управляющего филиалом — директора по производству Ф., что нашло отражение в отчете о проверке от 26 апреля 2018 г. и акте дисциплинарной комиссии от 3 мая 2018 г.

Приказом работодателя от 3 мая 2018 г. прекращено действие трудового договора с Ф. и он уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Данный приказ был издан работодателем с учетом приказа от 18 апреля 2018 г. о привлечении Ф. к дисциплинарной ответственности и отчета о проверке отдельных направлений финансово-хозяйственной деятельности филиала акционерного общества от 26 апреля 2018 г.

По мнению Ф., приказы работодателя от 18 апреля и от 3 мая 2018 г. не соответствуют закону, так как в них не изложены обстоятельства вмененных ему дисциплинарных проступков, не указано, какие именно нарушения трудовой дисциплины были им допущены; в приказе от 3 мая 2018 г. не указано, какие обстоятельства явились основанием для его увольнения.

Решением суда первой инстанции исковые требования Ф. удовлетворены. Суд первой инстанции признал незаконным приказ работодателя от 18 апреля 2018 г., поскольку установил нарушения со стороны работодателя при наложении на Ф. дисциплинарного взыскания в виде выговора (в приказе не приведены конкретные факты нарушений, даты их совершения истцом, из содержания приказа не следует, какой именно проступок совершил Ф., за который он был привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности в виде выговора, в чем выразилось неисполнение Ф. должностных обязанностей).

Признав незаконным приказ работодателя от 18 апреля 2018 г., суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии признака неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей, в связи с чем удовлетворил исковые требования Ф. о признании незаконным приказа работодателя от 3 мая 2018 г. о расторжении с Ф. трудового договора и об увольнении с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Кроме того, суд первой инстанции отметил, что в приказе от 3 мая 2018 г. не приведены конкретные даты неисполнения Ф. без уважительных причин трудовых обязанностей и не отражено, в чем выразились допущенные им нарушения; после издания работодателем приказа от 18 апреля 2018 г. истец каких-либо нарушений трудовой дисциплины не допускал, факт систематического неисполнения или ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей ответчиком не доказан и не нашел подтверждения в ходе судебного разбирательства.

С учетом признания незаконным приказа работодателя от 3 мая 2018 г. об увольнении Ф. суд первой инстанции удовлетворил иск Ф. в части требований об изменении формулировки основания его увольнения, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

Суд апелляционной инстанции оставил в силе решение суда первой инстанции в части удовлетворения исковых требований Ф. о взыскании заработной платы. В остальной части решение суда первой инстанции отменено с принятием в этой части нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований Ф.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции о незаконности приказа работодателя от 18 апреля 2018 г., считая, что у работодателя имелись основания для привлечения Ф. к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение им должностных обязанностей. Суд апелляционной инстанции полагал, что законность и обоснованность применения работодателем к Ф. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ подтверждается совокупностью имеющихся в деле документов, однако суд первой инстанции при разрешении спора не дал надлежащей оценки представленным ответчиком доказательствам.

Признавая увольнение Ф. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ правомочным, суд апелляционной инстанции также принял во внимание приказ работодателя от 12 октября 2017 г. о применении к Ф. дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, в связи с следующим.

В соответствии с чч. 1, 3 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, согласно которому трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 ТК РФ).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пп. 33, 34 и 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением без уважительных причин является неисполнение работником трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине ра-

ботника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Из приведенных норм Трудового кодекса РФ и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ по их применению следует, что за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении трудового законодательства, положений трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции или локальных нормативных актов работодателя, непосредственно связанных с деятельностью работника.

Работник может быть уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только при условии неоднократного нарушения трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения.

При проверке в суде законности увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к его увольнению, могли ли эти нарушения являться основанием для расторжения трудового договора, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Отменяя решение суда первой инстанции в части, суд апелляционной инстанции не установил каких-либо новых обстоятельств, не привел в судебном постановлении доводов, опровергающих выводы суда первой инстанции, указав на то, что законность и обоснованность применения к Ф. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ подтверждается совокупностью имеющихся в деле документов.

Однако суд апелляционной инстанции неправильно применил нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и оставил без внимания разъяснения Пленума Верховного Суда РФ о том, что нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, и только в этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения.

Суд апелляционной инстанции не учел, что после издания работодателем приказа от 18 апреля 2018 г. истец каких-либо нарушений трудовой дисциплины не допускал, что свидетельствует об отсутствии признака неоднократности неисполнения истцом трудовых обязанностей, наличие которого является обязательным условием для привлечения работника к дисципли-

нарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Ссылка суда апелляционной инстанции на обоснование вывода о наличии неоднократности неисполнения истцом трудовых обязанностей на имеющийся в материалах дела приказ работодателя от 12 октября 2017 г. о применении к Ф. дисциплинарного взыскания в виде выговора является ошибочной, поскольку при принятии решения о наложении на Ф. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель приказ от 12 октября 2017 г. не учитывал, а приводил в качестве основания увольнения Ф. выговор, объявленный ему приказом от 18 апреля 2018 г. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отметила, что суд не может вместо работодателя изменить обстоятельства, юридические факты, послужившие основанием для увольнения работника.

Ввиду изложенного Судебная коллегия признала выводы суда апелляционной инстанции о наличии у работодателя оснований для увольнения Ф. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовых обязанностей как имеющего дисциплинарное взыскание (выговор) неправомерными, сделанными при неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, в связи с чем отменила апелляционное определение суда апелляционной инстанции и оставила в силе решение суда первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 октября 2019 г. № 14-КГ19-20; аналогичная правовая позиция изложена в определениях Судебной коллегии от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3, от 12 августа 2019 г. № 5-КГ19-108, от 8 апреля 2019 г. № 18-КГ18-270, от 2 июля 2018 г. № 10-КГ18-6 и др.)

10. Если в приказе работодателя об увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ отсутствует указание на конкретный дисциплинарный проступок, явившийся поводом для применения такого вида дисциплинарного взыскания, суд не вправе при рассмотрении дела о восстановлении на работе уволенного работника самостоятельно за работодателя определять, в чем заключается допущенное работником нарушение трудовых обязанностей.

П. обратился в суд с иском к акционерному обществу — хлебокомбинату (далее также — обществу) о признании незаконными и отмене приказов о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, об увольнении с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, внесении записей в трудовую книжку, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований П. указал, что работал на хлебокомбинате в должности наборщика-грузчика отдела сбыта. Работодателем на П. были наложены дисциплинарные взыскания в виде выговора за недобросовестное выполнение трудовых обязанностей (приказ от 8 июня 2018 г.), а также в виде увольнения с занимаемой должности по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за ненадлежащее исполнение предусмотренных рабочей инструкцией должностных обязанностей, приведшее к недостатке продукции (приказ от 15 июня 2018 г.).

По мнению П., привлечение его работодателем к дисциплинарной ответственности в виде увольнения является незаконным, поскольку каких-либо нарушений при исполнении своих должностных обязанностей им не было допущено.

Решением суда первой инстанции иски удовлетворены частично. Суд признал незаконным приказ работодателя от 15 июня 2018 г. об увольнении П. с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, восстановил П. на работе в прежней должности, обязал работодателя внести в трудовую книжку П. соответствующие сведения, взыскал в пользу П. заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда. В удовлетворении исковых требований П. о признании незаконным приказа работодателя от 8 июня 2018 г. о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора было отказано.

Удовлетворяя требования П. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе в прежней должности, суд первой инстанции исходил из того, что работодателем был нарушен установленный законом порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а именно: оспариваемый приказ об увольнении П. с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не содержит сведений о проступке, который послужил поводом для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, в нем не указан период времени, в течение которого истцом было допущено неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей, нет ссылок на документы, послужившие основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе акционерного общества, не согласился с выводами суда первой инстанции о незаконности увольнения П., сославшись на то, что ст. 193 ТК РФ, предусматривающая порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, не содержит требований к форме приказа о наложении на работника дисциплинарного взыскания.

По мнению суда апелляционной инстанции, исходя из совокупности представленных в материалы дела письменных доказательств (служебных записок начальника отдела сбыта и старшего кладовщика, служебной записки мастера, акта приема-передачи основных средств и товарно-материальных ценностей хлебокомбината), а также показаний работников хлебокомбината, допрошенных в суде первой инстанции в качестве свидетелей, следует, что факт ненадлежащего исполнения П. должностных обязанностей, выразившийся в отгрузке 13 июня 2018 г. излишней продукции, не соответствующей погрузочному листу, что причинило материальный ущерб работодателю, имел место. При этом порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности ответчиком соблюден, так как с П. затребованы письменные объяснения, срок применения дисциплинарного взыскания не нарушен, с приказом об увольнении работник ознакомлен.

Принимая во внимание, что к П. ранее было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, которое на момент повторного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей не снято и не погашено, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о наличии у работодателя законных оснований для применения к П. дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с чем отменил решение суда первой инстанции и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований П. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении в прежней должности, внесении соответствующих записей в трудовую книжку, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы суда апелляционной инстанции о законности увольнения П. по п. 5 ч. 1

ст. 81 ТК РФ неправомерными, поскольку судом апелляционной инстанции нормы трудового законодательства, определяющие условия и порядок увольнения работника по названному основанию, и разъяснения, содержащиеся в пп. 23, 33, 34, 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, применены неправильно.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что нарушение работником трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения. При проверке в суде законности увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства конкретных нарушений трудовых обязанностей, допущенных по вине работника и явившихся поводом к увольнению, с указанием даты обнаружения проступка, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленного ст. 193 ТК РФ, и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались (как того требует ч. 5 ст. 192 ТК РФ) тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Соответственно, исходя из доводов апелляционной жалобы акционерного общества, возражений на нее П., суду апелляционной инстанции следовало установить, допущено ли П. нарушение трудовых обязанностей, явившееся поводом для его увольнения, и могло ли это нарушение быть основанием для расторжения трудового договора; соблюдены ли работодателем порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания; учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение П., его отношение к труду.

Однако суд апелляционной инстанции, сославшись в обоснование вывода о наличии у акционерного общества законных оснований для применения к П. дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на то, что к П. 8 июня 2018 г. было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора и на момент повторного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей 13 июня 2018 г. предыдущее взыскание не снято и не погашено, не учел, что в приказе работодателя от 15 июня 2018 г. об увольнении П. с работы не указаны конкретный дисциплинарный проступок, который явился поводом к применению в отношении П. такого вида дисциплинарной ответственности, как увольнение с работы, обстоятельства совершения вменяемого ему проступка и период времени, в течение которого истцом было допущено неоднократное нарушение без уважительных причин трудовых обязанностей, что давало бы ответчику основания для увольнения П. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В приказе об увольнении П. также нет ссылки на документы, послужившие основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия пришла к выводу, что суд апелляционной инстанции вышел за рамки своих полномочий, самостоятельно за работодателя определив, в чем заключался дисциплинарный проступок П., послуживший поводом для его увольнения.

Кроме того, суд апелляционной инстанции оставил без внимания факт непредставления работодате-

лем доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении П. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение П., его отношение к труду.

Обстоятельства, связанные с личностью П., его предшествующее поведение и отношение к труду, а также тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка, последствия такого проступка для работодателя не получили правовой оценки суда апелляционной инстанции.

С учетом приведенного выше Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ апелляционное определение суда апелляционной инстанции признано незаконным и отменено, дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 3 августа 2020 г. № 86-КГ20-1-К2; аналогичная правовая позиция изложена в определениях Судебной коллегии от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3, от 2 июля 2018 г. № 10-КГ18-6, от 12 марта 2018 г. № 18-КГ17-290)

11. Установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте является обязательным при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул. Отсутствие работника на рабочем месте по уважительной причине в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) прогулом не является, и к работнику не может быть применено работодателем дисциплинарное взыскание в виде увольнения по указанному основанию.

Б. обратилась в суд с иском к филиалу организации федеральной почтовой связи (далее — работодатель) о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула.

В обоснование заявленных требований Б. ссылалась на следующее. С декабря 2015 г. она работала у ответчика в должности оператора связи в отделении почтовой связи. В соответствии с заключенным с Б. трудовым договором ей была установлена сменная работа с суммированным учетом рабочего времени. Приказом работодателя Б. была уволена по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул — за отсутствие Б. на рабочем месте без уважительных причин в течение всей рабочей смены (ночная смена с 20 час. 00 мин. 16 февраля 2018 г. до 8 час. 00 мин. 17 февраля 2018 г.).

Б. считала свое увольнение незаконным, указывая, что отсутствовала на рабочем месте в ночную смену по уважительным причинам: находилась в это время с несовершеннолетним племянником в больнице, где ему оказывали медицинскую помощь в связи с полученной травмой; она поставила работодателя в известность о своем отсутствии, впоследствии представила документы, подтверждающие уважительные причины своего отсутствия, по ее просьбе другой сотрудник исполнял ее обязанности в течение всей рабочей смены.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований Б. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции сослался на ст.ст. 192 и 193 ТК РФ и исходил из того, что факт отсутствия Б. на рабочем месте в течение рабочей смены без уважительных причин нашел подтверждение при рассмотрении дела, в связи с чем у ответчика имелись ос-

нования для увольнения Б. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул; доказательств, подтверждающих необходимость нахождения Б. с племянником после получения им травмы, а также свидетельствующих о получении Б. согласия руководителя на невыход на работу в ее рабочую смену, не представлено.

По мнению суда первой инстанции, принятие Б. мер для обеспечения работы отделения почтовой связи, ее договоренность с другим сотрудником, отработавшим за нее рабочую смену, не опровергают факта прогула, поскольку Б. отсутствовала на работе без уважительных причин и без разрешения руководителя.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям и сделанными с нарушением норм процессуального права.

Согласно ч. 3 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены ст. 81 ТК РФ.

Подпунктом “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей — прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В силу ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Согласно п. 38 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

Как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, об увольнении его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (Определения Конституционного Суда РФ от 19 февраля

2009 г. № 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. № 1793-О, от 24 июня 2014 г. № 1288-О, от 23 июня 2015 г. № 1243-О и др.).

Исходя из содержания приведенных нормативных положений Трудового кодекса РФ, правовой позиции Конституционного Суда РФ и разъяснений, изложенных в пп. 23 и 38 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника за прогул обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте.

С учетом исковых требований Б., возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимым по данному делу являлось установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) невыхода Б. на работу в свою рабочую смену, а также того, был ли руководитель уведомлен Б. о необходимости ее отсутствия на рабочем месте в течение рабочей смены.

Суд первой инстанции вместо названных юридически значимых обстоятельств ошибочно полагал имеющим значение для дела прежде всего получение Б. согласия руководителя на невыход на работу в ее рабочую смену и ввиду неполучения такого согласия пришел к выводу об отсутствии Б. на работе без уважительных причин и, соответственно, о совершении ею прогула.

Однако, как следует из материалов дела, Б. поясняла работодателю, а также в судебных заседаниях при рассмотрении дела в судах первой и апелляционной инстанций о наличии уважительных причин отсутствия на рабочем месте — нахождении с несовершеннолетним племянником в больнице. Б. указывала на то, что она проживает совместно со своей сестрой и ее несовершеннолетним сыном, они являются членами одной семьи, ведут общее хозяйство. Б. принимает непосредственное участие в жизни и воспитании своего племянника: водит его в школу, в спортивные секции, гуляет с ним. 16 февраля 2018 г. ее сестра посещала их мать, находящуюся на стационарном лечении в связи с инсультом в госпитале для ветеранов войн. В этот день примерно в 16 час. 00 мин. племянник Б. получил травму носа. Б. отвезла племянника в травмпункт, где ему оказали первую медицинскую помощь и направили на срочную госпитализацию в детскую городскую клиническую больницу, куда их доставили на машине скорой помощи. Сестра Б. — мать племянника приехала в больницу около 22 час. 30 мин. с медицинским полисом, после чего племяннику был подтвержден диагноз, оформлена медицинская карта и выписан рецепт на лекарства, которые нужно было срочно приобрести. Поскольку сестра Б. почувствовала себя плохо (она больна тяжелым хроническим заболеванием), Б. не могла оставить ее и племянника одних в это время.

Б. также ссылалась на то, что 16 февраля 2018 г. она уведомила работодателя согласно сложившейся в отделении почтовой связи практике путем направления на мобильный телефон заместителя начальника данного отделения сообщения о том, что выйти на работу в свою смену не сможет, ее заменит другой сотрудник. При этом Б. заранее договорилась с другим сотрудником о замене ее в рабочую смену. Б. полагала, что она предприняла все меры по уведомлению работодателя об отсутствии на работе и по обеспечению работы почтового отделения в период ее рабочей смены.

Суд первой инстанции, принимая решение об отказе в удовлетворении иска Б. о признании увольнения незаконным, отверг доводы Б. об уважительности причин ее отсутствия на рабочем месте без приведе-

ния мотивов, а свой вывод об отсутствии Б. на работе без уважительных причин обосновал лишь тем, что доказательств получения согласия руководителя на невыход в рабочую смену на работу истец суду не представила.

Между тем в силу положений ст.ст. 67, 71, 195—198 ГПК РФ суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные ст. 2 ГПК РФ.

Названные предписания процессуального закона судом первой инстанции выполнены не были, а суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Б., не исправил нарушения, допущенные судом первой инстанции, несмотря на то, что прокурором в суде апелляционной инстанции было дано заключение о незаконности и необоснованности увольнения Б. с работы и о наличии оснований для отмены решения суда первой инстанции и удовлетворения исковых требований Б.

Кроме того, вопреки ч. 5 ст. 192 ТК РФ и разъяснениям, содержащимся в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Б. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Б. и ее отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Б. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Б. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с прогулом, неправомерными, сделанными при неправильном применении норм материального права и с нарушением норм процессуального права. Судебные инстанции не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства в соответствии с положениями ст. 67 ГПК РФ. Судебные инстанции формально подошли к рассмотрению названного дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

Учитывая изложенное, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 1 июля 2019 г. № 5-КГ19-81; аналогичная правовая позиция изложена в определениях Судебной коллегии от 24 августа 2020 г. № 18-КГ20-37, от 17 августа 2020 г. № 57-КГ20-9-К1, от 13 июля 2020 г. № 16-КГ20-5, от 16 марта 2020 г. № 26-КГ19-13, от 2 декабря 2019 г. № 9-КГ19-13, от 15 октября 2018 г. № 5-КГ18-187 и др.)

12. Увольнение работника по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул не может быть признано обоснованным в случае, когда отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор.

Г. обратился в суд с иском к страховому публично-му акционерному обществу (далее также — работодатель, общество) о признании незаконным приказа об увольнении с работы по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул), о восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и другими исковыми требованиями.

В обоснование заявленных требований Г. ссылался на то, что в апреле 2006 г. он был принят на работу в страховое публичное акционерное общество на должность эксперта. В соответствии с заключенным трудовым договором местом работы Г. являлся центральный офис общества, расположенный в г. Москве. С 2008 года по предложению работодателя Г. исполнял трудовые обязанности дистанционно по месту своего проживания в г. Москве через предоставленный ему работодателем удаленный доступ к рабочей системе работодателя, в которой он получал и выполнял рабочие задания. Рабочие вопросы решались через электронную переписку, ему был предоставлен адрес корпоративной электронной почты. В 2015 году истец поменял место жительства, переехал в г. Сочи Краснодарского края, о чем уведомил работодателя, не возражавшего против изменения фактического места его работы. Г. продолжал дистанционно исполнять свои трудовые обязанности по новому месту жительства. Результаты его работы принимались работодателем без замечаний.

В апреле 2018 г. в связи с отсутствием Г. на определенном в трудовом договоре рабочем месте в центральном офисе общества в г. Москве с 26 по 30 марта 2018 г. работодателем трудовой договор с Г. расторгнут, и он уволен с работы по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей — прогул.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований Г. отказано.

При рассмотрении дела в суде первой инстанции в подтверждение исковых требований Г. представил распоряжение общества от 15 апреля 2009 г. о том, что в целях реализации плана мероприятий по снижению расходов и оптимизации рабочих мест в центральном офисе ответственным лицам поставлена задача подготовить список сотрудников, готовых к удаленной работе по месту жительства, с указанием критериев, которым должны отвечать такие сотрудники, а также служебную записку от 27 апреля 2009 г. на имя начальника отдела о согласовании перевода Г. с 1 октября 2009 г. на удаленную работу с сохранением должности и оклада как обладающего необходимыми навыками и опытом для работы удаленно.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований Г. о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия Г. на рабочем месте с 26 по 30 марта 2018 г. без уважительных причин имел место, в связи с чем у ответчика были основания для увольнения Г. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул). Порядок применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд первой инстанции признал соблюденным, а дисциплинарное взыска-

ние в виде увольнения — соразмерным совершенному проступку.

Довод Г. о том, что работа осуществлялась им дистанционно, судом первой инстанции признан несостоятельным со ссылкой на отсутствие в трудовом договоре, заключенном между Г. и работодателем, условия о дистанционной работе.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно указав, что рабочее место Г. в соответствии с заключенным с ним трудовым договором находилось в офисе, расположенном в г. Москве.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделанными с существенным нарушением требований процессуального закона в связи со следующим.

Согласно ст. 57 ТК РФ условие о месте работы работника является обязательным для включения в трудовой договор.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены главой 49¹ ТК РФ (ст.ст. 312¹—312⁵).

Частью 1 ст. 312¹ ТК РФ определено, что под дистанционной работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети “Интернет”.

Из приведенных нормативных положений следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое также заключается в письменной форме.

Вместе с тем трудовой договор, не оформленный в письменной форме, согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ считается заключенным в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Следовательно, заключенным является и не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового

договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, в том числе о выполнении работником определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно, т.е. вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места.

Судами первой и апелляционной инстанций нормы права, регулирующие спорные отношения, в их взаимосвязи применены неправильно, вследствие чего юридически значимые обстоятельства по делу не определены и не установлены.

Между тем применительно к настоящему спору с учетом характера спорных отношений, заявленных Г. исковых требований, их обоснования, возражений на иск общества, а также подлежащих применению норм права, суду следовало установить следующие обстоятельства, имеющие значение для дела: был ли Г. (работник) фактически допущен с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя к выполнению определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя — дистанционно (по своему месту жительства); выполнял ли Г. определенную его трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, в том числе на момент его увольнения; допустил ли Г. (с учетом его доводов о дистанционном исполнении по согласованию с работодателем своих трудовых обязанностей) прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин с 26 по 30 марта 2018 г.; учитывались ли работодателем при наложении на Г. дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершенного работником проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Г. и его отношение к труду.

Разрешая вопрос о законности увольнения Г. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, суды названные обстоятельства не определили в качестве юридически значимых, они не были предметом исследования и оценки судебных инстанций, равно как и доводы истца о том, что он с 2008 года и на протяжении длительного времени по согласованию с работодателем исполнял трудовые обязанности дистанционно сначала по месту своего жительства в г. Москве, а с 2015 года — по новому месту жительства в г. Сочи Краснодарского края через рабочую систему работодателя, и работодатель принимал выполненную работу без замечаний, а также представленные в обоснование этих доводов документы (распоряжение работодателя от 15 апреля 2009 г. о подготовке списка сотрудников для работы на удаленной работе в целях обеспечения плана мероприятий по снижению расходов и оптимизации рабочих мест; служебная записка от 27 апреля 2009 г. о согласовании перевода Г. на удаленную работу). При этом суды ограничились ссылкой на то, что трудовой договор, заключенный с Г., не содержит условий о дистанционной работе и истцом не представлено документов, подтверждающих исполнение им трудовых обязанностей дистанционно.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций о наличии у работодателя оснований для увольнения Г. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, а также о соблюдении работодателем порядка применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения неправомерными.

Кроме того, Судебная коллегия отметила, что не оформление работодателем в надлежащей форме изменений условий работы Г. (перевод его на удаленную работу вне места нахождения работодателя) прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником Г.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции как незаконные и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 сентября 2019 г. № 5-КГ19-106)

13. Использование отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении такого отпуска, не является прогулом, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) отказал в его предоставлении или не оформил работнику данный отпуск в соответствии с поданным заявлением, так как право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя.

И. обратился в суд с иском к государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению — училищу олимпийского резерва (далее также — работодатель) о признании незаконным приказа об увольнении с работы и о восстановлении в ранее занимаемой должности.

В обоснование заявленных требований И. ссылался на то, что работал в училище олимпийского резерва на основании трудового договора в должности начальника административно-хозяйственного отдела и был уволен с работы по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул — в связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин с 25 по 27 июля 2017 г.

И. указывал на то, что он по уважительным причинам отсутствовал на рабочем месте в указанные дни, поскольку 24 июля 2017 г. подал заявление работодателю о предоставлении ему отпуска в связи с рождением ребенка, которое было принято работодателем и подписано от его имени исполняющим обязанности руководителя училища олимпийского резерва (копию заявления И. приложил к исковому заявлению). По мнению И., работодатель обязан был предоставить ему отпуск в связи с рождением ребенка, как это предусмотрено положениями ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований И. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции, ссылаясь на ст.ст. 192, 193 ТК РФ, пришел к выводу о наличии у ответчика оснований для применения к И. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку И. нарушил трудовую дисциплину — отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин в течение длительного времени (с 25 по 27 июля 2017 г.), т.е. совершил прогул. Суд первой инстанции исходя из положений ч. 1 ст. 128 ТК РФ указал, что соглашение между И. и работодателем о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка достигнуто не было.

Доводы И. о том, что его увольнение является незаконным, так как он отсутствовал на рабочем месте в спорный период по уважительным причинам после подачи им заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка, суд первой инстанции признал несостоятельными. При этом суд первой инстанции отметил, что каких-либо заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка в адрес работодателя от И. не поступало; у истца отсутствует оригинал заявления о таком отпуске, а на представленной им в суд копии заявления об отпуске

нет штампа организации работодателя о принятии данного заявления; приказ о предоставлении отпуска в отношении И. работодателем не издавался.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права в связи со следующим.

Частью 1 ст. 128 ТК РФ предусмотрено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В ч. 2 ст. 128 ТК РФ определены случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в частности в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней (абз. 6 названной нормы).

В подп. “д” п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, в частности, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Исходя из изложенного, использование работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка (до пяти календарных дней), такого отпуска, если работодателем не оформлен работнику данный отпуск или отказано в его предоставлении, не может рассматриваться как неуважительная причина отсутствия работника на рабочем месте, поскольку право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя, который обязан в силу закона его предоставить. В этом случае нахождение работника в отпуске без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка нельзя считать прогулом, и, соответственно, увольнение работодателем работника на основании подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ неправомерно.

Нормативные положения Трудового кодекса РФ, устанавливающие обязанность работодателя предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случае рождения ребенка, и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, при рассмотрении вопроса о законности увольнения И. за прогул судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

С учетом исковых требований И., возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) по данному делу для выяснения вопроса, было ли допущено И. однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул), суду необходимо было определить и установить следующие обстоятельства: обращался ли И. с письменным заявлением на имя работодателя о предоставлении отпуска, предусмотренного ч. 2 ст. 128 ТК РФ, в связи с рождением ребенка; имелось ли у И. основание для подачи подобного заявления (рождение

ребенка); был ли отпуск И. оформлен надлежащим образом работодателем в соответствии с поданным заявлением.

Суд первой инстанции вместо названных выше юридически значимых обстоятельств ошибочно, сославшись на ч. 1 ст. 128 ТК РФ, определил в качестве обстоятельства, имеющего значение для разрешения дела, другое обстоятельство — было ли достигнуто соглашение между И. и работодателем по поводу спорных дней отпуска, и, указывая на то, что такое соглашение достигнуто не было, пришел к выводу об отсутствии И. на работе в указанный период без уважительных причин и о совершении им прогула.

Между тем в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул И. приводил доводы о том, что его не было на рабочем месте в спорный период по причине того, что им своевременно подано письменное заявление с просьбой о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в связи с рождением ребенка, отпуск был одобрен исполняющим обязанности руководителя училища олимпийского резерва путем предоставления визы на заявлении, что являлось сложившейся практикой в организации работодателя по согласованию таких документов. Копия данного заявления с визой уполномоченного лица была приложена И. к исковому заявлению.

Суд первой инстанции в нарушение положений ст. ст. 67, 196 ГПК РФ эти доводы И. не проверил и не исследовал представленные в их подтверждение доказательства, а свой вывод об отсутствии И. на работе с 25 по 27 июля 2017 г. без уважительных причин обосновал лишь тем, что заявление И. на отпуск по случаю рождения ребенка работодателю не поступало, у истца отсутствует оригинал этого заявления, на представленной в суд копии заявления об отпуске нет штампа работодателя о принятии заявления и соответствующий приказ работодателем не издавался.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ данный вывод суда первой инстанции признала неправомерным, так как он сделан с нарушением норм процессуального права и не основан на нормах материального права, подлежащих применению к спорным отношениям. Судом не учтено, что оригиналы заявлений работников в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ должны храниться у работодателя, который по письменному заявлению работника обязан выдать копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ). Поэтому на И. не может быть возложена обязанность по представлению оригинала заявления на отпуск, переданного, по его утверждению, работодателю, и данное утверждение работодателем, обязанным доказать законность увольнения работника, не опровергнуто.

Судом первой инстанции не принято во внимание, что отсутствие на копии заявления об отпуске, представленной И. в суд, штампа работодателя о принятии данного заявления, неиздании работодателем приказа о предоставлении И. спорных дней отпуска, исходя из того, что факт рождения ребенка у И. 24 июля 2017 г. имел место, прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению И. отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка. Неблагоприятные последствия таких нарушений не могут быть возложены на работника и умалять его право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка.

Суд апелляционной инстанции не исправил допущенные судом первой инстанции нарушения норм права.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неза-

конными состоявшиеся по делу судебные постановления, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 апреля 2019 г. № 5-КГ19-21)

14. Неиздание работодателем приказа о предоставлении работнику по его заявлению отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, ранее согласованного работнику работодателем, и последующее увольнение работника за прогул по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за нахождение в названном отпуске могут свидетельствовать о злоупотреблении со стороны работодателя правом на привлечение работника к дисциплинарной ответственности и, как следствие, о незаконности увольнения по данному основанию.

К. обратилась в суд с иском к муниципальному унитарному предприятию (далее также — работодатель) об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и с другими исковыми требованиями.

В обоснование заявленных требований К. ссылалась на следующее. Она с мая 2013 г. работала в муниципальном унитарном предприятии в должности заместителя генерального директора по финансам и экономике. Приказом работодателя трудовой договор с К. расторгнут и она уволена с работы по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул — отсутствие на рабочем месте 30 и 31 августа 2018 г. без уважительных причин.

К. полагала, что ее увольнение является незаконным, поскольку прогул она не совершала, 30 и 31 августа 2018 г. отсутствовала на рабочем месте по уважительным причинам, так как 28 августа 2018 г. ею было подано работодателю заявление с просьбой предоставить на эти два дня отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (необходимость присутствия на похоронах). При личном обращении к генеральному директору муниципального унитарного предприятия К. получила его устное согласие на предоставление ей отпуска без сохранения заработной платы на указанные дни. Письменное заявление К. о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы было передано ею на регистрацию документообороту работодателя.

По мнению К., действия работодателя (устное согласие на предоставление ей отпуска без сохранения заработной платы на спорный период; отсутствие письменного отказа в предоставлении такого отпуска; незаконное увольнение за прогул) являются злоупотреблением правом.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что между К. и работодателем не было достигнуто соглашение о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы. Доказательств, свидетельствующих об уважительности причин отсутствия К. на работе в спорный период, а также о том, что она уведомляла руководителя муниципального унитарного предприятия о намерении воспользоваться правом на отпуск без сохранения заработной платы, не представлено, поэтому у К. не имелось законных оснований и уважительных причин не присутствовать 30 и 31 августа 2018 г. в течение всего рабочего дня на рабочем месте, а также не исполнять свои должностные обязанности, в связи с чем ответчик правомерно уволил К. за прогул.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснова-

нием, дополнительно отметив, что регистрация документооборотом работодателя заявления К. о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы не свидетельствует о согласовании данного отпуска с руководителем муниципального унитарного предприятия и о соблюдении К. порядка подачи данного заявления.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, оставшая без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, признала содержащиеся в них выводы законными и обоснованными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций о наличии оснований для увольнения К. за прогул сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права в связи со следующим.

Частью 1 ст. 128 ТК РФ определено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В ч. 2 ст. 128 ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

Таким образом, отпуска без сохранения заработной платы подразделяются на те, которые даются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по усмотрению работодателя, т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (ч. 1 ст. 128 ТК РФ), и на те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности и назначения они должны оформляться приказом (распоряжением) работодателя об отпуске. В каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам определяется по соглашению между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств (причин), по которым у работника возникла необходимость в таком отпуске. Работодатель вправе отказать в предоставлении работнику отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, своевременно сообщив о своем решении работнику.

Согласно ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной ответственности.

С учетом п. 3 ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным данным Кодексом.

Осуществляя судебную проверку увольнения работника по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ во взаимосвязи с другими его положениями, суд оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе.

По данному делу для установления причин (уважительные или неуважительные) отсутствия К. на рабочем месте 30 и 31 августа 2018 г. суду требовалось установить: подавала ли К. генеральному директору муниципального унитарного предприятия письменное заявление о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в связи с похоронами, какое решение было принято работодателем по заявлению К., было ли оно своевременно доведено до К. и в какой форме.

Суд первой инстанции вместо названных выше юридически значимых обстоятельств ошибочно определил в качестве обстоятельства, имеющего значение для разрешения дела, другое обстоятельство: было ли достигнуто соглашение между К. и работодателем по поводу предоставления ей отпуска без сохранения заработной платы, и, указывая на то, что такое соглашение достигнуто не было, пришел к выводу об отсутствии К. на работе 30 и 31 августа 2018 г. без уважительных причин и о совершении ею прогула.

Между тем в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул К. приводила доводы об отсутствии ее на рабочем месте по причине того, что ею подавалось письменное заявление с просьбой о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам на имя генерального директора муниципального унитарного предприятия, который отпуск одобрил, а оригинал заявления оставил у себя для передачи в кадровое подразделение. Получив согласие генерального директора муниципального унитарного предприятия на предоставление отпуска, истец передала в приемную копию этого заявления, где она была зарегистрирована документооборотом во входящих документах работодателя. По сложившейся в организации практике работники использовали отпуск, не дожидаясь издания приказа о его предоставлении, достаточным являлось получение согласия генерального директора. Кроме того, К. заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам было подано 28 августа 2018 г. (вторник), тем самым у работодателя имелось достаточно времени для уведомления К. об отказе в удовлетворении ее заявления о предоставлении отпуска по семейным обстоятельствам 30 и 31 августа 2018 г., что им сделано не было. Это, по мнению истца, свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны работодателя.

Суд первой инстанции в нарушение положений ст. 67 ГПК РФ указанные доводы К. не проверил и не исследовал представленные в их подтверждение доказательства, свой вывод об отсутствии К. на работе без уважительных причин обосновал лишь тем, что К. не представлено доказательств, свидетельствующих об уважительности причин ее отсутствия на работе в спорный период, а также о том, что она уведомляла работодателя о намерении воспользоваться правом на отпуск без сохранения заработной платы.

При этом судом первой инстанции не принято во внимание, что ссылка работодателя на отсутствие у него оригинала заявления К. об отпуске, неиздании работодателем приказа о предоставлении К. спорных дней отпуска прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению К. отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Неблагоприятные последствия таких нарушений не могут быть возложены на работника и умалять его право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы на основании ч. 1 ст. 128 ТК РФ.

Кроме того, судом первой инстанции не учтено, что согласно положениям ст. 62 ТК РФ на К. не может быть возложена обязанность по представлению оригинала заявления на отпуск, которое, по ее утверждению и пояснениям в суде свидетеля — документоведа работодателя, К. передала работодателю, и данное утверждение работодателем, обязанным доказать законность увольнения работника, не опровергнуто (копия заявления К. на предоставление ей отпуска по семейным обстоятельствам надлежащим образом зарегистрирована во входящих документах ответчика).

Обстоятельства, связанные с действиями истца, направленными на уведомление работодателя о необходимости предоставления ей отпуска без сохранения

заработной платы по семейным обстоятельствам и об уважительности причин отсутствия на рабочем месте, а также обстоятельства неприятия работодателем решения в надлежащей форме по заявлению К. об отпуске при рассмотрении вопроса о законности привлечения К. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул не были предметом исследования и оценки суда первой инстанции, в связи с чем вывод суда об отказе в удовлетворении исковых требований К. не может быть признан правомерным.

Суд апелляционной инстанции не исправил допущенные судом первой инстанции нарушения норм права.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе К. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил.

С учетом приведенного выше Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ состоявшиеся по делу судебные постановления признаны незаконными и отменены с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 июня 2020 г. № 13-КГ20-1-К2)

15. Отсутствие на рабочем месте работника, уведомившего работодателя о необходимости ухода с работы ранее окончания рабочей смены по уважительным причинам в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя, не может рассматриваться работодателем как прогул и являться основанием для увольнения работника по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

С. обратился в суд с иском к открытому акционерному обществу — заводу о признании незаконным приказа об увольнении с работы, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований С. указал, что с июня 2010 г. состоял в трудовых отношениях с акционерным обществом, работал машинистом технологических машин, работа осуществлялась им в соответствии с графиком сменности. На основании приказа работодателя трудовой договор с С. расторгнут и он уволен с работы по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте 23 февраля 2017 г. без уважительных причин.

В акте работодателя от 23 февраля 2017 г. об отсутствии С. на рабочем месте отмечено, что он, работая 23 февраля 2017 г. в смену с 6 час. 51 мин., не поставив в известность исполняющего обязанности бригадира смены и мастера звена, самовольно покинул рабочее место в 11 час. 30 мин. и отсутствовал на рабочем месте до окончания его смены (до 18 час. 24 мин.).

По мнению С., прогул он не совершал, поскольку оставил рабочее место ранее окончания рабочей смены по уважительной причине (похороны друга) с разрешения своих непосредственных руководителей. О необходимости отсутствия на рабочем месте 23 февраля 2017 г. С. устно и в письменном заявлении уведомил бригадира и механика смены.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, С. отказано в удовлетворении исковых требований.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия С. на рабочем месте 23 февраля 2017 г. без уважительных причин нашел подтверждение при рассмотрении дела. Суд указал, что отсутствие С. на рабочем месте в этот день не было согласо-

вано с работодателем в установленном порядке, решения о признании уважительными причин отсутствия С. на рабочем месте работодателем не принималось. Следовательно, у ответчика имелись основания для увольнения истца по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с нарушением норм материального и процессуального права и без установления обстоятельств, имеющих значение для дела, ввиду следующего.

С учетом подлежащих применению к спорным отношениям положений подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 и ч. 3 ст. 192 ТК РФ, а также разъяснений, содержащихся в п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, юридически значимым по данному делу являлось выяснение вопроса о соблюдении С. порядка уведомления работодателя о необходимости раннего ухода с рабочего места и об уважительности причин такого ухода, а также установление факта принятия работодателем надлежащих мер относительно возможности ухода С. со смены ранее положенного времени.

Судом первой инстанции при рассмотрении дела установлено, что С. до начала рабочей смены обращался к вышестоящему руководителю (мастеру звена) по вопросу ухода с работы по семейным обстоятельствам (в связи с похоронами друга), ему было сообщено о необходимости оформления соответствующего заявления. Непосредственный руководитель С. (бригадир смены) подтвердил, что С. обращался к нему по поводу ухода с работы ранее окончания рабочей смены и передал заявление, которое он без ознакомления с текстом передал в порядке подчиненности вышестоящему руководителю.

Согласно правилам внутреннего трудового распорядка акционерного общества уход ранее оговоренного времени со смены или опоздание к началу смены работник обязан согласовать в письменной форме (заявление) со своим непосредственным руководителем (бригадиром (смены), мастером, старшим мастером, начальником отдела, начальником участка, директором по направлению) с указанием причин невозможности соблюдения утвержденного распорядка рабочей смены.

Принимая решение об отказе в удовлетворении иска С. о признании приказа об увольнении незаконным, суды первой и апелляционной инстанций без ссылки на какие-либо доказательства пришли к выводу о том, что истец не согласовал в установленном порядке с работодателем возможность раннего ухода с рабочего места.

Между тем в нарушение требований ст.ст. 56, 67, 196 ГПК РФ приведенные выше и отраженные в решении суда обстоятельства, связанные с действиями истца, направленными на уведомление работодателя о необходимости раннего ухода с рабочего места и об уважительности причин такого ухода, а также обстоятельства принятия работодателем каких-либо мер к решению вопроса о возможности ухода С. со смены, не были предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций при разрешении спора, в связи с чем Судебная коллегия признала выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований С. неправомерными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ также отметила, что в нарушение положений ч. 5 ст. 192 ТК РФ и разъяснений, содержащихся в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком дока-

зательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении С. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение С., его отношение к труду, длительность работы в организации ответчика. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к С. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

Ввиду изложенного Судебная коллегия отменила как незаконные решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18 июня 2018 г. № 66-КГ18-8)

16. Суду при рассмотрении дела о законности увольнения работника за прогул надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, а также проверить, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.

М. обратилась в суд с иском к открытому акционерному обществу о признании незаконным приказа об увольнении с работы за прогул, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований М. ссылалась на то, что она работала у ответчика с 2012 года, занимала должность начальника отдела. С 15 октября 2018 г. М. был предоставлен отпуск для проведения обследования и лечения в связи с выявившимся у нее заболеванием, однако она была отозвана работодателем из отпуска и командирована в г. Москву для прохождения курсов повышения квалификации с 17 октября по 1 ноября 2018 г., где 26 октября 2018 г. в течение всего рабочего дня отсутствовала на семинаре-совещании для руководителей структурных подразделений (далее также — семинар-совещание). О своем отсутствии на семинаре-совещании М. заблаговременно организаторов обучения не предупреждала.

Комиссией открытого акционерного общества по результатам служебной проверки в связи с отсутствием М. в указанный день на семинаре-совещании предложено применить к ней дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Приказом работодателя М. уволена с работы по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул — отсутствие без уважительных причин 26 октября 2018 г. на семинаре-совещании, проводимом по программе курсов повышения квалификации.

М. полагала, что ее увольнение является незаконным, поскольку она отсутствовала на семинаре-совещании по уважительной причине (была на приеме у врачей в связи обострением заболевания в рамках организованного работодателем медицинского обследования по договору добровольного медицинского страхования). Кроме того, при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем не учтены тяжесть совершенного ею проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также не приняты во внимание добросовестное исполнение ею

своих должностных обязанностей и отсутствие у нее дисциплинарных взысканий за весь период работы в открытом акционерном обществе.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований М. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что М. отсутствовала на рабочем месте (семинаре-совещании) 26 октября 2018 г. без уважительных причин, в связи с чем у ответчика были основания для увольнения М. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул.

Суд первой инстанции указал, что о необходимости посещения врача 26 октября 2018 г. и об отсутствии по этой причине на семинаре-совещании М. не предупредила организаторов семинара-совещания и своего непосредственного руководителя, тем самым нарушила правила внутреннего трудового распорядка открытого акционерного общества.

Суд апелляционной инстанции признал выводы суда первой инстанции правильными и обоснованными, дополнительно отметив, что работодателем учтены соразмерность наложенного дисциплинарного взыскания тяжести проступка М. и обстоятельства, при которых он был совершен.

По мнению суда апелляционной инстанции, неинформирование М. работодателя (непосредственного руководителя по месту основной работы и организаторов семинара-совещания по месту командирования) о необходимости прохождения ею 26 октября 2018 г. медицинской обследования в учреждении здравоохранения свидетельствует о злоупотреблении М. правом, что также является основанием для отказа в удовлетворении ее исковых требований.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям и сделанными с существенным нарушением норм процессуального права ввиду следующего.

Частью 5 ст. 192 ТК РФ предусмотрено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Конституционный Суд РФ неоднократно указывал, что решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе.

В п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение; обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст.ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством об-

щих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны без учета норм права, регулирующих спорные отношения, правовой позиции Конституционного Суда РФ, разъяснений Пленума Верховного Суда РФ и установления обстоятельств, имеющих значение для дела.

По данному делу для выяснения причин (уважительные или неуважительные) отсутствия М. на семинаре-совещании 26 октября 2018 г. необходимо было установить следующие обстоятельства: что послужило причиной неявки М. на семинар-совещание 26 октября 2018 г.; был ли поставлен в известность непосредственный руководитель М. о необходимости ее отсутствия на семинаре-совещании и о причинах этого отсутствия; учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершенного М. проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение М., ее отношение к труду.

Между тем М. в обоснование исковых требований ссылалась на то, что ее не было на семинаре-совещании 26 октября 2018 г. по причине посещения врачей в учреждении здравоохранения из-за плохого самочувствия, вызванного заболеванием, о чем у нее имеются соответствующие медицинские документы. В объяснительной записке работодателю М. указывала, что в период пребывания в командировке в г. Москве состояние ее здоровья резко ухудшилось, в связи с чем 26 октября 2018 г. она проходила обследование в учреждении здравоохранения. Впоследствии состояние ее здоровья продолжало ухудшаться, и в период с 29 октября по 11 декабря 2018 г. она проходила лечение, в том числе стационарное, что подтверждается листками нетрудоспособности. К объяснительной М. были приложены все медицинские справки и направления.

Однако обстоятельства, связанные с ухудшением состояния здоровья М. во время пребывания в командировке для участия в семинаре-совещании и последующим длительным лечением, при решении вопроса об уважительности причин отсутствия М. на семинаре-совещании и о законности ее увольнения за прогул вопреки требованиям ст.ст. 56, 67, 196 ГПК РФ и принципам юридической ответственности о справедливости, соразмерности, законности, вине и гуманизме не были предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций при разрешении спора.

Судебными инстанциями также оставлено без внимания непредставление работодателем доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении М. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение М., ее отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанций не рассмотрен вопрос о возможности применения ответчиком к М. иного, менее строгого вида дисципли-

линарного воздействия, не учтено, что за все время работы М. в открытом акционерном обществе (с 2012 года) у нее не было ни одного дисциплинарного взыскания, а также то, что заключение комиссии открытого акционерного общества, составленное по результатам служебной проверки в связи с отсутствием М. 26 октября 2018 г. на семинаре-совещании, содержит выводы о наличии оснований для применения к М. дисциплинарного взыскания в виде выговора, и то, что, оценивая обстоятельства отсутствия М. на данном семинаре-совещании, комиссия не усмотрела оснований для увольнения М. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неправомерными выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения М. по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, в связи с чем отменила обжалуемые судебные постановления как незаконные и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 апреля 2020 г. № 26-КГ20-3; аналогичная правовая позиция изложена в определениях Судебной коллегии от 24 августа 2020 г. № 18-КГ20-37, от 17 августа 2020 г. № 57-КГ20-9-К1, от 13 июля 2020 г. № 16-КГ20-5, от 22 июня 2020 г. № 13-КГ20-1-К2, от 16 марта 2020 г. № 26-КГ19-13, от 2 декабря 2019 г. № 9-КГ19-13, от 16 сентября 2019 г. № 5-КГ19-106, от 26 февраля 2018 г. № 5-КГ17-262)

17. Разрешая спор о восстановлении на работе работника, уволенного за прогул, суду необходимо проверить все доводы работника, приводимые в качестве обоснования незаконности такого увольнения, в том числе о том, что увольнение связано с его деятельностью в выборном органе первичной профсоюзной организации по защите трудовых прав работников.

Уважительность причин отсутствия работника на рабочем месте может быть подтверждена им любыми средствами доказывания, предусмотренными Гражданским процессуальным кодексом РФ.

З. обратилась в суд с иском к акционерному обществу “Научно-исследовательский институт стали” (далее также — институт, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и другими исковыми требованиями.

В обоснование заявленных требований З. ссылалась на то, что с декабря 2000 г. состояла в трудовых отношениях с институтом, последняя занимаемая З. должность — заместитель начальника отдела. Приказом работодателя трудовой договор с З. расторгнут и она уволена по подп. “а” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул — за отсутствие на рабочем месте 5 февраля 2018 г. в течение всего рабочего дня без уважительных причин.

З. считала, что ее увольнение является незаконным, поскольку она отсутствовала на рабочем месте по уважительным причинам. 3 февраля 2018 г. она вместе с несовершеннолетней дочерью выехала на личном автомобиле за пределы г. Москвы к престарелым родителям в деревню, расположенную в Московской области. Состояние здоровья престарелых родителей требует от нее приезжать к ним каждые выходные и праздничные дни, она осуществляет за ними постоянный уход (покупает и доставляет продукты питания, делает уколы больной матери — инвалиду II группы). 5 февраля 2018 г. она не смогла добраться до работы в г. Москву по независящим от нее причинам, связанным с метеорологическим явлением — сильным снегопадом в Москве и Московской области 3—5 февраля 2018 г., в результате которого выехать из деревни было невозмож-

но. В данном населенном пункте есть только одна дорога на въезд и на выезд, общественный транспорт отсутствует, ближайшая станция находится на расстоянии 10 км. С утра 5 февраля 2018 г. З. предпринимала все возможные действия, чтобы выехать от родителей и добраться до работы (обращалась по мобильному телефону с просьбой об очистке дороги). О невозможности добраться на работу З. в 8 час. 57 мин. 5 февраля 2018 г. путем СМС-сообщения поставила в известность работодателя в лице непосредственного руководителя — начальника отдела. Коммунальная служба расчистила улицы в деревне 5 февраля 2018 г. только к 16 час.

З. полагала, что действительной причиной ее увольнения является несогласие генерального директора института с деятельностью профсоюзной организации института и действиями З. как заместителя председателя первичной профсоюзной организации по защите трудовых прав работников в связи с несвоевременной выплатой им заработной платы.

З. приводила также доводы о том, что она является единственным кормильцем в семье, одна воспитывает несовершеннолетнюю дочь.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований З., суд первой инстанции со ссылкой на положения ст.ст. 192 и 193 ТК РФ пришел к выводу о том, что у ответчика имелись основания для увольнения З. за прогул, поскольку ее отсутствие на работе 5 февраля 2018 г. не было вызвано уважительными причинами. При этом доказательств уважительности причин, препятствовавших ей присутствовать на рабочем месте 5 февраля 2018 г., З. не представлено.

Суд первой инстанции не принял в качестве доказательства наличия уважительных причин отсутствия З. на рабочем месте 5 февраля 2018 г. представленный ею акт, подтверждающий факт неочищения от снега дороги в деревне, где проживали родители З., удостоверенный представителем жилищно-коммунальной службы муниципального образования. По мнению суда, этот акт не может служить основанием для признания увольнения истца незаконным, так как не свидетельствует о том, что З. могла добраться до рабочего места 5 февраля 2018 г. только на личном автомобиле.

Суд апелляционной инстанции счел выводы суда первой инстанции правильными и обоснованными и не согласился с доводами апелляционной жалобы З. о том, что работодателем не учтены тяжесть совершенного ею проступка и обстоятельства, при которых он совершен, указав, что прогул является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения работника.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

Суд первой инстанции, принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований З., частично изложил в тексте решения обстоятельства дела и отвергая доводы З. об уважительности причин ее отсутствия на рабочем месте 5 февраля 2018 г., приведенные в исковом заявлении и пояснениях к нему, и обстоятельства, по ее мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства, имеющие значение для дела, в нарушение норм трудового законодательства и требований процессуального закона о доказательствах и доказывании в гражданском процессе (ст.ст. 56, 67, 195—198 ГПК РФ), не выяснил и не установил.

Не принимая в качестве доказательства наличия уважительных причин отсутствия З. на рабочем месте 5 февраля 2018 г. представленный ею акт жилищно-коммунальной службы муниципального образования, суд первой инстанции в нарушение положений ст. 60 ГПК РФ о том, что обстоятельства дела, которые

в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами, не привел в решении норму закона, предусматривающую, что уважительность причин отсутствия на работе может подтверждаться работником только определенными средствами доказывания, и не определил круг этих доказательств.

Кроме того, судом первой инстанции не выполнены предписания ст. 198 ГПК РФ и не дана правовая оценка доводам З. о том, что ее увольнение связано с исполнением ею обязанностей заместителя председателя первичной профсоюзной организации института. Эти обстоятельства судом первой инстанции при рассмотрении исковых требований З. не выяснялись, предметом исследования и оценки (вопреки положениям ст.ст. 56, 67, 196 ГПК РФ) не являлись, при том что в материалах дела содержится постановление о привлечении института к административной ответственности из-за невыплаты заработной платы работникам института в 2017 году и письменное обращение профсоюзного комитета, заместителем председателя которого является З., к генеральному директору института с просьбой дать пояснения по поводу задолженности по заработной плате работникам института в 2017 году. Суд первой инстанции сослался лишь на то, что З. не представила доказательств какого-либо давления или принуждения со стороны работодателя к ее увольнению и не пояснила, в чем выражалось такое давление по отношению к ней.

Суд апелляционной инстанции не устранил допущенные судом первой инстанции нарушения норм материального и процессуального права.

Вопреки положениям ч. 5 ст. 192 ТК РФ и разъяснениям, содержащимся в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении З. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение З., ее отношение к труду.

Судебными инстанциями не было учтено, что согласно характеристике работодателя З. является высококлассным профессионалом и ответственным работником, имеет благодарность от работодателя, благодарственное письмо, почетную грамоту как заместитель председателя первичной профсоюзной организации, диплом за разработку изделия, более семнадцати лет проработала в институте, дисциплинарных взысканий не имела, получала только поощрения и награды, одна воспитывает несовершеннолетнюю дочь и является единственным кормильцем в семье.

Утверждение суда апелляционной инстанции о том, что в соответствии со ст.ст. 81 и 192 ТК РФ прогул является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения З. с работы, Судебная коллегия сочла основанным на ошибочном толковании норм права и сделанным без учета разъяснений, содержащихся в п. 53 вышеуказанного постановления Пленума.

С учетом приведенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ состоявшиеся по делу судебные постановления признала незаконными, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе судей.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12 августа 2019 г. № 5-КГ19-98; аналогичная правовая позиция изложена в определении Судебной коллегии от 24 августа 2020 г. № 18-КГ20-37)

18. Не допускается увольнение по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка работника, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, в течение всего срока его полномочий, если это увольнение имеет отношение к исполнению данным работником полномочий члена избирательной комиссии. При этом суду в каждом конкретном случае необходимо выяснять, не было ли увольнение такого работника связано с исполнением им обязанностей члена участковой избирательной комиссии и способом оказания давления на него, преследования либо наказания в связи с исполнением им полномочий члена избирательной комиссии.

К. обратилась в суд с иском к профессиональному образовательному учреждению (далее также — образовательное учреждение, работодатель) о признании незаконными и отмене приказов работодателя о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде замечания, о расторжении трудового договора и ее увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), о восстановлении ее на работе в образовательном учреждении, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. ссылалась на следующее. С февраля 2002 г. она работала в образовательном учреждении в должности учителя. Приказом работодателя от 11 декабря 2017 г. к К. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за нарушение трудовой дисциплины по факту получения 30 ноября 2017 г. ученицей образовательного учреждения С. травмы ноги при сопровождении К. учеников в спортивный зал на урок физической культуры.

Приказом работодателя от 22 января 2018 г. к учителю К. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с получением 15 января 2018 г. ученицей образовательного учреждения Р. травмы пальца руки во время проведения урока физкультуры при изучении элементов игры в баскетбол. Трудовой договор с К. расторгнут, и она уволена с занимаемой должности учителя по названному основанию.

К. указывала, что дисциплинарных проступков она не совершала, должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией учителя, инструкцией по охране труда для преподавателя физкультуры, инструкцией по охране труда при проведении занятий по спортивным и подвижным играм, не нарушала, ею были обеспечены безопасность и охрана детей, в связи с чем у работодателя отсутствовали основания для ее увольнения.

Кроме того, по мнению К., работодателем при увольнении нарушены гарантии, предоставленные ей ст. 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ “Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации” как члену участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что факты ненадлежащего исполнения К. должностных обязанностей имели место, в связи с чем пришел к выводу о наличии у ответчика оснований для применения к К. дисциплинарных взысканий в виде замечания, увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Учитывая, что на момент увольнения К. имела дисциплинарное взыскание в виде замечания, суд посчитал законным ее увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Доводы апелляционной жалобы К. о том, что суд первой инстанции не принял во внимание то обстоятельство, что она является членом участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса, в связи с чем не могла быть уволена с занимаемой должности по инициативе работодателя до окончания срока ее полномочий, суд апелляционной инстанции признал необоснованными. Суд апелляционной инстанции отметил, что у суда первой инстанции отсутствовали основания для удовлетворения исковых требований К. с учетом названного обстоятельства, так как она уволена за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а доказательств, свидетельствующих о том, что ее увольнение связано с исполнением ею публично-правовых функций члена участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса, представлено не было.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неправомерными выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у работодателя оснований для применения к К. дисциплинарного взыскания в виде замечания и для последующего увольнения К. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку эти выводы сделаны с нарушением норм материального и процессуального права.

При рассмотрении исковых требований К. о признании незаконными приказов работодателя от 11 декабря 2017 г. о применении к К. дисциплинарного взыскания в виде замечания и от 22 января 2018 г. об увольнении К. на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ судебные инстанции в результате неправильного применения норм права (ст. 68, п. 5 ч. 1 ст. 81, ст.ст. 192, 193 ТК РФ), не учитывая разъяснений, содержащихся в пп. 23, 33, 34, 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, не определили и не установили обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения исковых требований К., в частности какую должность занимала К. в образовательной организации; какими должностными инструкциями регламентировалась ее работа; была ли К. в установленном порядке ознакомлена работодателем с этими инструкциями; было ли допущено К. виновное нарушение трудовых обязанностей и каких именно; учитывалась ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение К., ее отношение к труду.

Кроме того, судебными инстанциями в нарушение предписаний ст. 198 ГПК РФ не дана правовая оценка доводам К. о незаконности ее увольнения как члена участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса. Обстоятельства, связанные с ее статусом и имеющие значение для дела, судом первой инстанции при рассмотрении исковых требований К. установлены не были, предметом исследования и оценки в нарушение требований Гражданского процессуального кодекса РФ не являлись.

Между тем в соответствии с п. 19 ст. 29 Федерального закона “Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации” член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, выраженной в Определениях от 16 января

2007 г. № 160-О-П, от 1 июня 2010 г. № 840-О-О, гарантии, предоставляемые членам избирательных комиссий, в том числе в трудовых правоотношениях, не являются их личной привилегией, имеют публично-правовой характер, призваны служить публичным интересам, обеспечивая их повышенную охрану законом именно в силу осуществляемых ими публично-значимых полномочий, ограждая их в соответствующий период от необоснованных преследований и способствуя беспрепятственной деятельности избирательных комиссий, их самостоятельности и независимости.

Запрет на увольнение работника — члена избирательной комиссии по инициативе работодателя не должен трактоваться как исключаящий любую возможность его увольнения за грубое нарушение трудовых обязанностей, в том числе когда оно не имеет отношения к исполнению полномочий члена избирательной комиссии. Иное понимание сути запрета на увольнение работника — члена избирательной комиссии как гарантии его независимости, обеспечиваемой в публично-значимых целях, создает возможность злоупотребления правом, предоставляет данному лицу необоснованные по сравнению с другими работниками преимущества, нарушает баланс частных и публичных интересов, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст.ст. 8, 19, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37 и ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации. Вопрос же о том, являлось ли увольнение способом оказания давления, преследования либо наказания лица в связи с исполнением им полномочий члена избирательной комиссии, в каждом конкретном случае разрешается судом в ходе рассмотрения иска этого лица о восстановлении на работе.

Из нормативных положений п. 19 ст. 29 Федерального закона “Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации” и правовой позиции Конституционного Суда РФ следует, что не допускается увольнение по инициативе работодателя любого лица, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, в течение всего срока его полномочий. Увольнение такого работника по инициативе работодателя лица, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, в том числе по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, возможно, если это увольнение не имеет отношения к исполнению данным работником полномочий члена избирательной комиссии. При этом суд в каждом конкретном случае в ходе рассмотрения иска такого лица о восстановлении на работе должен выяснять, являлось ли увольнение способом оказания давления, преследования либо наказания лица в связи с исполнением им полномочий члена избирательной комиссии.

Судебными инстанциями при рассмотрении исковых требований К. положения п. 19 ст. 29 Федерального закона “Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации” и правовая позиция Конституционного Суда РФ по вопросу увольнения по инициативе работодателя лица, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, применены неправильно и, соответственно, не установлено, связано или нет увольнение К. с исполнением ею обязанностей члена участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса и не явилось ли увольнение К. способом оказания давления на нее, преследования либо наказания ее в связи с исполнением ею полномочий члена избирательной комиссии с правом решающего голоса в период избирательной кампании по выборам Президента Российской Федерации в 2018 году.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ пришла к выводу о том, что спор по иску К. разрешен с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при

неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела, в связи с чем отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 августа 2019 г. № 5-КГ19-97)

19. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, не может быть уволен по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия со стороны работодателя, если работодателем не представлены доказательства, свидетельствующие о совершении работником виновных действий, дающих основание для утраты доверия к работнику и подтверждающих его причастность к образованию недостачи указанных ценностей.

С. и Ч. обратились в суд с исками к обществу с ограниченной ответственностью (далее также — общество) о признании приказов об увольнении незаконными и о восстановлении на работе.

Определением судьи гражданские дела по искам С. и Ч. объединены в одно производство.

В обоснование заявленных требований С. и Ч. указали, что с 17 мая 2017 г. работали в обществе с ограниченной ответственностью в должностях работников торгового зала в универмаге, расположенном в торговом центре (далее — универмаг, общество), при приеме на работу ими был подписан договор о полной коллективной материальной ответственности.

По результатам проведенной в универмаге инвентаризации 5 июля 2017 г. была выявлена недостача товарно-материальных ценностей в количестве 9592 единицы на сумму 3 848 444 руб.

Приказами работодателя С. и Ч. уволены с занимаемых должностей по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя).

Истцы ссылались на отсутствие у работодателя оснований для их увольнения ввиду отсутствия их вины в образовавшейся недостаче товарно-материальных ценностей. С. также указывала, что товарно-материальные ценности ей не вверялись, документов, касающихся приема имущества, ведения учета и отчетности она не подписывала, работодатель с этими документами ее не знакомил, содержание отчетов о движении и остатках вверенного коллективу имущества ей не объявлялось, с момента приема С. на работу сменилось более 50 процентов состава коллектива, а договор о полной коллективной материальной ответственности в связи с этим не перезаключался, инвентаризация имущества не проводилась.

Постановлением территориального органа внутренних дел от 26 сентября 2017 г. отказано в возбуждении уголовного дела по факту возможных противоправных действий неустановленных лиц, в результате которых в универмаге образовалась недостача товара на указанную выше сумму в связи с отсутствием события преступления.

Решением суда первой инстанции увольнение С. и Ч. признано незаконным, суд восстановил их на работе в обществе в должности работников торгового зала.

Разрешая спор и признавая увольнение С. и Ч. незаконным, суд первой инстанции исходил из отсутствия доказательств, свидетельствующих о совершении С. и Ч. виновных действий, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя и подтверждающих их причастность к образованию недостачи товарно-материальных ценностей, а именно: что работодателем не представлены доказательства того, что товар на соответствующую сумму был вверен непосредственно истцам, а договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности работодателем не перезаключался с учетом того, что с момента откры-

тия магазина сменилась половина сотрудников торгового зала. Принимая во внимание, что работодатель в суде не смог пояснить, каким образом и в результате чьих действий образовалась недостача товарно-материальных ценностей и в чем заключаются виновные действия С. и Ч. по причинению работодателю имущественного ущерба, суд первой инстанции пришел к выводу об обоснованности исковых требований С. и Ч.

Апелляционным определением суда апелляционной инстанции решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований С. и Ч. отказано. Суд апелляционной инстанции сослался на то, что в должностные обязанности истцов входило непосредственное обслуживание товарных ценностей и их сохранность, С. и Ч., являясь материально ответственными лицами, не обеспечили сохранность вверенного им имущества, и пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для утраты к ним доверия и увольнения их по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Пунктом 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Согласно п. 45 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

Как установлено судом, С. и Ч. являлись материально ответственными лицами, с ними работодателем был заключен договор о коллективной материальной ответственности, и они привлечены работодателем к дисциплинарному взысканию в виде увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за утрату доверия в связи с выявленной недостачей товарно-материальных ценностей по результатам инвентаризации (акт от 5 июля 2017 г.).

Частями 1 и 2 ст. 242 ТК РФ определено, что полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Статьей 243 ТК РФ предусмотрены случаи полной материальной ответственности работников. Так, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора (п. 2 ч. 1).

Согласно чч. 1 и 2 ст. 245 ТК РФ при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответствен-

ность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

Из приведенных положений Трудового кодекса РФ и разъяснений Пленума следует, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть применено только к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, и в случае установления их вины в действиях, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Такими работниками по общему правилу являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров. Утрата доверия со стороны работодателя к этим работникам должна основываться на объективных доказательствах вины работников в причинении материального ущерба работодателю. Если вина работника в этом не установлена, то он не может быть уволен в связи с утратой доверия. При этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения работника и соблюдение установленного порядка его увольнения возлагается на работодателя.

Суд апелляционной инстанции нормы трудового законодательства, определяющие условия для увольнения работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за утрату доверия, и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ применил к спорным отношениям неправильно.

Отказывая в удовлетворении исковых требований истцов о признании приказов об увольнении незаконными, суд апелляционной инстанции не указал, какие обстоятельства дела, установленные им, позволили прийти к выводу о необеспечении истцами сохранности имущества работодателя. Суд апелляционной инстанции привел лишь доводы о том, что в должностные обязанности С. и Ч. входило непосредственное обслуживание товарных ценностей и их сохранность, в то время как в силу норм права, регулирующих спорные отношения, суду апелляционной инстанции необходимо было установить, совершены ли С. и Ч. дающие основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя виновные действия, в результате которых работодателю причинен материальный ущерб (недостача товарно-материальных ценностей).

Между тем суд первой инстанции, оценив имеющиеся в деле доказательства, признал незаконным увольнение истцов по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку работодателем не было доказано совершение С. и Ч. виновных действий, подтверждающих их причастность к образованию недостачи товарно-материальных ценностей и, соответственно, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Работодатель не смог пояснить суду, каким образом образовалась недостача в универмаге и по чьей вине, а также представить доказательства того, что недостающий товар был вверен непосредственно истцам.

Суд первой инстанции в качестве юридически значимых обстоятельств по делу принял во внимание, что с момента открытия универмага сменилась половина первоначального состава сотрудников, при этом договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности не перезаключался, истцов не знакомили с содержанием отчетов о движении и остатках вверенного коллективу имущества, а также учел постановление об отказе в возбуждении уголовного дела от 26 сентября 2017 г., согласно которому проведенной в обществе проверкой по результатам инвентаризации в универмаге установлена недостача товарно-материальных ценностей по вине неустановленных лиц.

Приведенное выше свидетельствует, что у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных ст. 330 ГПК РФ оснований для отмены решения суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований С. и Ч., а также для принятия нового решения об отказе в удовлетворении этих требований.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала незаконным апелляционное определение суда апелляционной инстанции, отменила его и оставила в силе решение суда первой инстанции, разрешившего спор в соответствии с установленными обстоятельствами и подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 июля 2019 г. № 5-КГ19-76)

20. Нельзя считать незаконным увольнение работника, признанного работодателем не выдержавшим испытание при приеме на работу, исключительно по мотиву несоблюдения работодателем трехдневного срока уведомления работника о неудовлетворительном результате испытания при отсутствии нарушения его трудовых прав. Уведомление такого работника менее чем за три дня до истечения срока испытания, если факт ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока, не является нарушением процедуры увольнения.

Д. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее также — общество, работодатель) о восстановлении на работе в связи с увольнением по ч. 1 ст. 71 ТК РФ (неудовлетворительный результат испытания).

В обоснование исковых требований Д. ссылаясь на то, что на основании трудового договора был принят на работу в акционерное общество на должность механика автомобильной колонны с испытательным сроком продолжительностью три месяца с 9 марта по 8 июня 2016 г.

В период прохождения Д. испытания работодателем установлен факт совершения Д. дисциплинарного проступка — нарушения им положений должностной инструкции механика автомобильной колонны, выразившегося в использовании рабочего времени подчиненным Д. персоналом в личных целях, в систематическом нарушении правил охраны труда и правил безопасности, приведшем к несчастному случаю на производстве. Указанные нарушения были установлены работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока 5 июня 2016 г. и послужили причиной признания результатов испытания Д. неудовлетворительными, а также его увольнения на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

Истец полагал, что его увольнение является незаконным, поскольку нарушения требований должностной инструкции он не допускал. Кроме того, Д. указывал, что работодателем не соблюдена предусмотренная названной нормой процедура увольнения работника, так как уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания было вручено ему только 6 июня 2016 г., т.е. менее чем за три дня до увольнения, которое состоялось 8 июня 2016 г.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, исковые требования Д. удовлетворены.

Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что в ходе судебного разбирательства нашло свое подтверждение ненадлежащее исполнение Д. обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией. Вместе с тем суд со ссылкой на положения ч. 1 ст. 71 ТК РФ сделал вывод о нарушении работодателем установленной законом процедуры увольнения,

поскольку уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания было вручено Д. менее чем за три дня до увольнения.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций основанными на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям.

В силу чч. 1, 3 и 5 ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Частями 1 и 3 ст. 71 ТК РФ предусмотрено, что при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Из содержания приведенных выше нормативных положений следует, что по соглашению сторон в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника, целью которого является проверка соответствия работника поручаемой работе. Право оценки результатов испытания работника принадлежит работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить профессиональные и деловые качества работника и принять решение о возможности или невозможности продолжения трудовых отношений с данным работником. При этом трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока, как только работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Увольнению работника в таком случае предшествует обязательная процедура признания его не выдержавшим испытание, работник уведомляется работодателем о неудовлетворительном результате испытания с указанием причин, послуживших основанием для подобного вывода. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и работодатель утрачивает право уволить его по причине неудовлетворительного результата испытания.

Судебные инстанции, установив факт ненадлежащего исполнения Д. в период испытания трудовых обязанностей и наличие у работодателя предусмотренных законом оснований для расторжения трудового договора с ним в связи с неудовлетворительным результатом испытания, неправильно истолковали и применили к спорным отношениям положения ст. 71 ТК РФ, сделав вывод о том, что работодателем нару-

шена установленная законом процедура увольнения, поскольку уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания было вручено Д. только 6 июня 2016 г., т.е. менее чем за три дня до увольнения.

Между тем целью установленной законом процедуры увольнения работника по причине неудовлетворительного результата испытания является обеспечение защиты работника от произвольного увольнения, недопущение нарушения работодателем его трудовых прав, что не было принято во внимание судебными инстанциями. Как следствие, судами первой и апелляционной инстанций не дана оценка тем обстоятельствам, что по условиям заключенного с Д. трудового договора испытательный срок был установлен с 9 марта по 8 июня 2016 г., факт ненадлежащего исполнения Д. трудовых обязанностей в период испытания был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока — 5 июня 2016 г., 6 июня 2016 г. ему было вручено письменное уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание, трудовой договор с Д. был расторгнут 8 июня 2016 г., т.е. в день окончания испытательного срока.

При проверке законности увольнения Д. в связи с неудовлетворительным результатом испытания судебными инстанциями с учетом всей совокупности обстоятельств данного дела и норм, содержащихся в ст. 71 ТК РФ, в их взаимосвязи, а также положений абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ, предусматривающих право работодателя самостоятельно принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), следовало установить, были ли увольнением в день окончания испытательного срока нарушены трудовые права истца, признанного работодателем не выдержавшим испытание и уведомленного в оставшийся до окончания испытания срок о таком решении работодателя с указанием его причин, а также имевшего возможность представить свои возражения по существу претензий работодателя.

Однако указанные обстоятельства, имеющие значение для дела, судами первой и апелляционной инстанций определены не были.

Ввиду изложенного вывод судебных инстанций о нарушении работодателем установленной законом процедуры увольнения Д. и о наличии в связи с этим оснований для удовлетворения его исковых требований о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула нельзя признать правомерным.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала незаконными решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 августа 2017 г. № 74-КГ17-13)

21. Увольнение работника по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора) не может быть признано законным, если работодателем не представлено доказательств того, что трудовой договор, заключенный с работником, изначально противоречил закону, а также если в приказе об увольнении по названному основанию работодателем не указано на конкретное нарушение из предусмотренных в ст. 84 ТК РФ, исключающее возможность продолжения работы.

Б. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также — общество,

работодатель) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Б. ссылалась на то, что является инвалидом II группы, с 1 апреля 2014 г. работала в обществе в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа. Согласно заключенному между обществом и Б. трудовому договору ей был установлен 8-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе.

14 апреля 2014 г. Б. передала работодателю заявление о занесении в ее личное дело и принятии к надлежащему обязательному исполнению справки учреждения медико-социальной экспертизы и индивидуальной программы реабилитации инвалида, согласно которой Б. может работать с учетом профессиональных навыков в индивидуальном режиме или с сокращенным рабочим днем или рабочей неделей не более 20 час. в неделю.

В январе 2017 г. между Б. и обществом на основании ее личного заявления было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, по условиям которого Б. было установлено неполное рабочее время — 6-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе с расчетом заработной платы за фактически отработанное время исходя из должностного оклада.

14 февраля 2017 г. Б. была уведомлена работодателем о том, что при приеме на работу она скрыла факт наличия инвалидности, о чем свидетельствует незаполненная графа анкеты кандидата для приема на работу о состоянии здоровья, отсутствие в личном деле Б. документа, подтверждающего ее инвалидность.

Приказом работодателя от 11 мая 2017 г. трудовой договор с Б. расторгнут, и она уволена с работы 11 мая 2017 г. по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ)).

Б. считала увольнение незаконным, указывала, что при трудоустройстве она представила работодателю все обязательные документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ. Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации не входят в перечень документов, необходимых для предъявления при приеме на работу, вместе с тем данные документы были ею представлены работодателю 14 апреля 2014 г.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований Б. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что Б. сознательно скрыла от работодателя сведения о своей инвалидности и индивидуальной программе реабилитации инвалида с рекомендациями об индивидуальном режиме работы или работы в условиях сокращенного рабочего дня не более 20 час. в неделю, наличие которых исключает возможность продолжения Б. работы в обществе в прежней должности. Вследствие этого суд пришел к выводу о правомерности увольнения Б. с работы по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. По мнению суда апелляционной инстанции, с Б. был заключен договор на выполнение работы, противопоказанной ей по состоянию здоровья, что является нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающим возможность продолжения работы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций сделанными с существенным на-

рушением норм материального и процессуального права в связи со следующим.

В ст. 65 ТК РФ определены документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

В силу ч. 3 ст. 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ.

Нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ), является одним из оснований для прекращения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Статьей 84 ТК РФ предусмотрены случаи, когда трудовой договор прекращается на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в частности в случае заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В п. 51 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что в силу п. 11 ч. 1 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ следует, что требовать от лица, поступающего на работу, какие-либо документы, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ, законом запрещено. Нарушение установленных правил заключения трудового договора в силу п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ влечет его прекращение, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Закрепленная в п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ норма является отсылочной к ст. 84 ТК РФ, в которой названы случаи нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, влекущие его прекращение, в связи с чем п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ должен применяться к трудовым отношениям во взаимосвязи с положениями ст. 84 ТК РФ. При этом данные нормативные положения применяются, если имеет место ситуация, когда изначально трудовой договор противоречил закону, поскольку его стороной был ненадлежащий субъект, т.е. лицо, которое не могло быть стороной трудового договора.

Работодатель в подтверждение законности увольнения работника по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ должен представить суду доказательства того, что изначально заключенный с работником трудовой договор противоречил закону, поскольку работник не мог быть стороной этого трудового договора в силу положений Трудового кодекса РФ, в том числе ст. 84 ТК РФ, или иного федерального закона, а также доказательства, подтверждающие соблюдение порядка увольнения работника по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Исходя из изложенного для правильного разрешения иска о законности прекращения с работником трудового договора на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ имеет значение установление следующих обстоятельств: факта нарушения при заключении трудового договора конкретных правил его заключения, исклю-

чающего возможность продолжения работы в случаях, определенных положениями ст. 84 ТК РФ; невозможности дальнейшего осуществления работником трудовой функции по этому трудовому договору; по чьей вине — работника или работодателя — был заключен трудовой договор в нарушение установленных законом правил его заключения; наличия у работодателя иной работы (вакантных должностей или работы, соответствующей квалификации работника, вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Судебные инстанции в результате неправильного применения и толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также вследствие нарушения норм процессуального права (ст.ст. 56, 67, 71, 196 ГПК РФ) названные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора, не устанавливали, не определили их в качестве юридически значимых, они не вошли в предмет доказывания по делу и, соответственно, не получили правовой оценки судебных инстанций.

Указывая на то, что при поступлении на работу Б. сознательно скрыла от работодателя факт наличия у нее инвалидности II группы и индивидуальной программы реабилитации инвалида с рекомендациями об индивидуальном режиме работы или работы в условиях сокращенного рабочего дня не более 20 час. в неделю, при том что наличие указанных рекомендаций исключает возможность продолжения работы Б. в прежней должности, судебные инстанции в судебных постановлениях не привели норму Трудового кодекса РФ или иного федерального закона, на основании которой такое состояние здоровья Б. и наличие в ее индивидуальной программе реабилитации определенных рекомендаций, касающихся ее трудовой деятельности, могло быть признано препятствием к выполнению ею работы в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа общества.

Судебные инстанции также не учли, что справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида в числе документов, которые гражданин, поступающий на работу, должен предъявить работодателю, в ст. 65 ТК РФ, определяющей перечень обязательных документов при трудоустройстве, не упомянуты. Истребование же работодателем у лица, поступающего на работу, дополнительных документов может быть обусловлено только спецификой такой работы и только в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ.

Вопрос же о наличии каких-либо нормативно закрепленных требований к состоянию здоровья лица, работающего в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа общества, судебными инстанциями не выяснялся и не устанавливался, должностная инструкция по занимаемой Б. должности в материалах настоящего гражданского дела отсутствует.

Кроме того, сославшись на положения абз. 3 ч. 1 ст. 84 ТК РФ (заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) и делая вывод о том, что с Б. был заключен договор на выполнение работы, противопоказанной ей по состоянию здоровья, суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание, что в приказе работодателя от 11 мая 2017 г. о прекращении действия трудового договора с Б. и ее увольнении по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не содер-

жится указаний на то, какое именно нарушение из предусмотренных в ст. 84 ТК РФ послужило основанием для увольнения Б.

Таким образом, судебные инстанции определили за работодателя основание увольнения работника Б. Однако к компетенции суда, являющегося органом по разрешению трудовых споров, относится проверка законности прекращения с работником трудовых отношений и его увольнения по указанному работодателем основанию, а не принятие самостоятельного решения об основаниях увольнения истца с работы.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, признав вывод судебных инстанций о правомерности увольнения Б. с работы по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не соответствующим требованиям норм материального и процессуального права, отменила принятые по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 9 декабря 2019 г. № 78-КГ19-46)

22. В случае пропуска работником установленного законом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении вопрос об уважительности причин пропуска данного срока и о его восстановлении должен разрешаться судом с учетом всей совокупности обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

П. 24 ноября 2017 г. обратилась в суд с иском к акционерному обществу о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и другими исковыми требованиями.

В обоснование заявленных требований П. указала, что работала в филиале акционерного общества в должности ведущего инженера и приказом работодателя от 29 мая 2017 г. была уволена с работы с 31 мая 2017 г. на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности филиала акционерного общества). С приказом об увольнении с работы П. ознакомлена 30 мая 2017 г. П. полагала увольнение незаконным, поскольку прекращения деятельности филиала акционерного общества по прежнему месту его нахождения не произошло, фактически работодателем были проведены мероприятия по реорганизации и сокращению штата работников данного филиала.

П. также просила суд признать причину пропуска срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора уважительной и восстановить этот срок, поскольку с 19 июня по 21 ноября 2017 г. она была нетрудоспособна в связи с беременностью и родами, в сентябре 2017 г. у нее родилась дочь, за которой она осуществляла уход, и в кратчайшие сроки после окончания нетрудоспособности — 24 ноября 2017 г. — П. обратилась в суд с данным иском.

Дело рассмотрено судом первой инстанции в предварительном судебном заседании в порядке ч. 6 ст. 152 ГПК РФ.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, П. отказано в восстановлении пропущенного срока обращения с иском в суд и в связи с этим отказано в удовлетворении исковых требований без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Суд первой инстанции счел, что нетрудоспособность П. в период с 19 июня по 21 ноября 2017 г. не является уважительной причиной пропуска срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении, так как исходя из справки главного врача учреждения здравоохранения, в котором истец находилась под врачебным наблюдением в период беременности, нетру-

доспособность П. не препятствовала ей в предусмотренный ч. 1 ст. 392 ТК РФ месячный срок обратиться в суд с иском об оспаривании увольнения.

С данными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, а также сделанными с существенным нарушением норм процессуального права, указав, что, признавая неуважительными причины пропуска П. предусмотренного ч. 1 ст. 392 ТК РФ месячного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, судебные инстанции в нарушение требований ст.ст. 67, 71 ГПК РФ не приняли во внимание всю совокупность обстоятельств, не позволивших П. своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, с учетом установленных ст.ст. 7, 38 Конституции Российской Федерации гарантий прав женщины на материнство, на заботу о детях и их воспитание, на сохранение условий, обеспечивающих выполнение ею социальных функций, связанных с материнством и детством.

Судебными инстанциями при разрешении заявления П. о восстановлении пропущенного срока обращения в суд оставлено без внимания то обстоятельство, что П. на момент увольнения с работы была беременной, в период с 19 июня по 21 ноября 2017 г. в связи с беременностью и родами являлась нетрудоспособной. Приоритетными обязанностями для нее являлись защита ее здоровья в период беременности, а после рождения в сентябре 2017 г. дочери — забота и уход за новорожденным ребенком.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ также не согласилась с суждением судебных инстанций о том, что нетрудоспособность П. не является уважительной причиной пропуска срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении со ссылкой на справку учреждения здравоохранения, согласно которой в период временной нетрудоспособности П. по своему состоянию здоровья могла обращаться в суд и участвовать в судебных заседаниях.

В силу ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листа нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Таким образом, государство гарантирует предоставление женщинам на период, непосредственно предшествующий и непосредственно следующий за рождением ребенка, отпуска по беременности и родам, а также материального обеспечения в течение этого периода в виде пособия по государственному социальному страхованию в целях охраны здоровья женщины в период беременности и восстановления после родов, создания социальных условий для рождения детей.

Предоставление отпуска по беременности и родам осуществляется в соответствии с листком нетрудоспособности, который подтверждает временное освобождение женщины от работы на период продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов.

Судебные инстанции при разрешении данного спора в нарушение требований ст. 67 ГПК РФ не дали оценки названной выше справке учреждения здравоохранения с учетом положений ст. 255 ТК РФ, по смыслу которых на период отпуска по беременности и родам женщине выдается листок нетрудоспособности и она освобождается от работы в целях охраны ее здоровья и здоровья будущего ребенка. Судебные инстанции оставили без внимания, что содержащийся в этой справке вывод о возможности участия П. в судебных заседаниях в период временной нетрудоспособности по беременности и родам не основан на подтвержденных медицинскими документами сведениях о состоянии ее здоровья.

Ввиду изложенного Судебная коллегия признала причины, по которым П. пропустила срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении, уважительными, а указанный срок — подлежащим восстановлению.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ с учетом приведенных обстоятельств также обратила внимание на то, что решение судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований П. без исследования иных имеющих значение для дела обстоятельств со ссылкой лишь на пропуск истцом срока обращения в суд противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены в ст. 2 ГПК РФ, и создает препятствия для защиты трудовых прав истца. Таким решением нарушается право П. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, п. 1 ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации.

В связи с этим Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции признаны незаконными и отменены, дело направлено на рассмотрение по существу в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 августа 2019 г. № 16-КГ19-21; аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии от 30 марта 2020 г. № 24-КГ20-1, от 16 марта 2020 г. № 25-КГ19-15, от 13 января 2020 г. № 117-КГ19-29, от 9 декабря 2019 г. № 57-КГ19-6, от 7 октября 2019 г. № 49-КГ19-33, от 29 июля 2019 г. № 34-КГ19-3, от 8 июля 2019 г. № 25-КГ19-2 и др.)

23. Обращение работника по вопросу незаконности увольнения в государственную инспекцию труда и в прокуратуру с целью защиты трудовых прав во внесудебном порядке является уважительной причиной пропуска им срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и основанием для восстановления данного срока судом.

Ш. 24 июля 2017 г. обратился в суд с иском заявлением к министерству здравоохранения субъекта Российской Федерации о признании увольнения незаконным и о восстановлении на работе.

В обоснование требований Ш. указал следующее. Он работал в городской больнице в должности главного врача. Приказом министра здравоохранения субъекта Российской Федерации от 11 мая 2017 г. он уволен с занимаемой должности по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора. С приказом об увольнении Ш. был ознакомлен 11 мая 2017 г.

Названный приказ и распоряжение Ш. счел незаконными, полагая, что основания для расторжения с

ним трудового договора отсутствовали, а также был нарушен порядок увольнения.

25 мая 2017 г. Ш. направил письменные обращения о нарушении его трудовых прав в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации (далее — государственная инспекция труда) с просьбой о направлении запроса в Генеральную прокуратуру РФ. Согласно ответам государственной инспекции труда от 31 мая 2017 г. и прокуратуры субъекта Российской Федерации от 13 июля 2017 г. на обращения Ш. о нарушении трудовых прав ему было рекомендовано обратиться в суд за разрешением спора об увольнении.

Ш. полагал, что установленный ч. 1 ст. 392 ТК РФ месячный срок обращения работника в суд с иском по спору об увольнении с работы пропущен им по уважительной причине, и просил суд восстановить этот срок.

В предварительном судебном заседании суда первой инстанции представителем ответчика было заявлено письменное ходатайство о применении последствий пропуска Ш. срока обращения в суд.

Дело рассмотрено судом первой инстанции в предварительном судебном заседании в порядке ч. 6 ст. 152 ГПК РФ.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, Ш. отказано в восстановлении пропущенного срока обращения с иском в суд и в связи с этим отказано в удовлетворении исковых требований без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Суд первой инстанции указал, что, поскольку государственная инспекция труда и органы прокуратуры не относятся к органам по рассмотрению трудовых споров, обращение Ш. в эти органы по вопросу о незаконности его увольнения не является основанием для признания причин пропуска названного срока уважительными и не свидетельствует о невозможности подачи иска в суд в установленный законом срок.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала выводы судебных инстанций об отказе Ш. в восстановлении срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении нарушающими нормы материального и процессуального права.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 2 ТК РФ).

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

В соответствии с чч. 1 и 4 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом.

В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в

суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Таким образом, перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Указанный же в названном постановлении Пленума перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Соответственно, с учетом положений ст. 392 ТК РФ в системной взаимосвязи с требованиями ст.ст. 2, 67, 71 ГПК РФ суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что, признавая неуважительными причины пропуска Ш. предусмотренного ч. 1 ст. 392 ТК РФ месячного срока обращения в суд по спору об увольнении, судебные инстанции не приняли во внимание всю совокупность обстоятельств, не позволивших Ш. своевременно обратиться в суд за разрешением спора об увольнении, с учетом положений ст.ст. 352, 353, 354, 356 и 357 ТК РФ об органах государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также ст.ст. 10, 22, 26 и 27 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 “О прокуратуре Российской Федерации”, из которых следует, что государственные инспекции труда и органы прокуратуры, не являясь органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав и по применению в связи с этим определенных мер реагирования в виде предъявления должностным лицам предписаний об устранении нарушений закона.

Нормативные положения, определяющие способы защиты гражданином своих трудовых прав и полномочия государственных инспекций труда и органов прокуратуры по рассмотрению обращений граждан, судами первой и апелляционной инстанций применены не были. Вследствие этого судебные инстанции не проверили и не учли все обстоятельства, приведшие к несвоевременной подаче Ш. искового заявления в суд о признании увольнения незаконным, в то время как эти обстоятельства имеют значение для рассмотрения его заявления о восстановлении пропущенного срока.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отметила, что, направляя письменные обращения по вопросу незаконности увольнения с должности главного врача в государственную инспекцию труда и органы прокуратуры, Ш. правомерно ожидал, что в отношении его работодателя будет принято соответствующее решение об устранении нарушений его трудовых прав, которые будут восстановлены во внесудебном порядке.

Учитывая указанные фактические обстоятельства и доводы Ш. о том, что вопреки его ожиданиям о решении государственной инспекцией труда и орга-

нами прокуратуры вопроса о незаконности его увольнения ответами этих органов ему рекомендовано обратиться в суд за разрешением спора об увольнении, после чего он в кратчайший срок подал иск в суд, Судебная коллегия сочла отказ в восстановлении пропущенного срока для обращения в суд за разрешением спора об увольнении нарушающим права Ш. на судебную защиту и признала уважительными причины, по которым Ш. несвоевременно обратился в суд первой инстанции (обращение в государственную инспекцию труда и органы прокуратуры по вопросу на-

рушения трудовых прав) с иском о признании увольнения незаконным, в связи с чем отменила решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направила дело на новое рассмотрение по существу в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 26 ноября 2018 г. № 30-КГ18-4)

(Обзор утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г.)

ОБЗОР ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВОПРОСАМ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ, СВЯЗАННЫМ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И МЕР ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ РАСПРОСТРАНЕНИЮ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ (COVID-19) № 3

В связи с возникшими у судов вопросами по применению законодательных изменений и мер, направленных на противодействие распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в целях обеспечения единообразного применения законодательства Верховный Суд РФ, руководствуясь п. 1 ч. 7 ст. 2 и п. 7 ч. 1 ст. 7 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 г. № 3-ФКЗ “О Верховном Суде Российской Федерации”, полагает необходимым дать разъяснения по следующим вопросам.

1. Общие вопросы

Вопрос 1. Вправе ли суд приостановить производство по делу, если свидетель по делу, специалист или эксперт лишены возможности присутствовать в судебном заседании в связи с принимаемыми ограничительными мерами по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)?

Ответ. Как следует из ответа на вопрос 1 Обзора по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) № 1, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 21 апреля 2020 г., в случае необходимости суд вправе приостановить производство по делу на основании ч. 4 ст. 1, абз. 2 ст. 216 ГПК РФ, ч. 5 ст. 3, п. 4 ст. 144 АПК РФ, ч. 4 ст. 2, п. 3 ч. 1 ст. 191 КАС РФ, если лица, участвующие в деле, лишены возможности присутствовать в судебном заседании в связи с принимаемыми ограничительными мерами по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции.

При этом суд не вправе приостановить производство по делу, если свидетель, специалист или эксперт в силу принятых ограничений лишены возможности присутствовать в судебном заседании. В указанных случаях суд с учетом конкретных обстоятельств дела вправе отложить судебное разбирательство, разбирательство дела на основании ч. 1 ст. 169 ГПК РФ, ч. 5 ст. 158 АПК РФ, ч. 2 ст. 152 КАС РФ.

Вопрос 2. Являются ли введенные в связи с распространением на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) меры основанием для приостановления исполнительного производства?

Ответ. Сроки совершения исполнительных действий определены ст. 36 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ “Об исполнительном производстве” (далее — Закон об исполнительном производстве). При этом согласно ч. 7 названной статьи в эти сроки не включается время, в частности: в течение которого исполнительные действия не производились в связи с их отложением; в течение которого исполнительное производство

было приостановлено; отсрочки или рассрочки исполнения исполнительного документа.

Основания приостановления исполнительного производства судом и судебным приставом-исполнителем установлены ст.ст. 39 и 40 Закона об исполнительном производстве.

Особенности принудительного исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц, а также возврата просроченной задолженности в период распространения новой коронавирусной инфекции предусмотрены Федеральным законом от 20 июля 2020 г. № 215-ФЗ “Об особенностях исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц, а также возврата просроченной задолженности в период распространения новой коронавирусной инфекции” (далее — Закон № 215-ФЗ).

В отношении должников-граждан в чч. 3—5 ст. 2 Закона № 215-ФЗ предусмотрены возможность предоставления рассрочки исполнения исполнительных документов, содержащих требования о взыскании задолженности по кредитному договору (займу) в отношении должников-граждан, являющихся получателями пенсии по старости, пенсии по инвалидности и (или) пенсии по случаю потери кормильца и не имеющих иных источников доходов и недвижимого имущества (за исключением единственного пригодного для постоянного проживания жилого помещения), если совокупный размер пенсии по старости, пенсии по инвалидности и (или) пенсии по случаю потери кормильца должника-гражданина составляет менее двух минимальных размеров оплаты труда, запрет на осуществление действий по возврату просроченной задолженности, в отношении которой предоставлена рассрочка, а также запрет на применение судебным приставом-исполнителем мер принудительного исполнения, связанных с осмотром движимого имущества должника, находящегося по месту его жительства (пребывания), наложением на указанное имущество ареста, а также с изъятием и передачей указанного имущества, за исключением принадлежащих должнику-гражданину транспортных средств (автомобильных транспортных средств, мотоциклов, мопедов и легких квадрициклов, трициклов и квадрициклов, самоходных машин).

Каких-либо особенностей, связанных с приостановлением исполнительного производства, Закон № 215-ФЗ не устанавливает.

Вместе с тем введение в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ “О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера” мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции предполагает возложение на граждан обязанностей публично-правового характера.

Невозможность совершения исполнительных действий в связи с принятием названных мер может являться

основанием для отложения исполнительных действий и применения мер принудительного исполнения на основании ст. 38 Закона об исполнительном производстве.

Кроме того, в случае необходимости исполнительное производство может быть приостановлено судом или судебным приставом-исполнителем применительно к п. 6 ч. 2 ст. 39, п. 1 ч. 2 ст. 40 Закона об исполнительном производстве, если должник лишен возможности участвовать в совершении исполнительных действий и реализовывать иные предусмотренные ст. 50 Закона права в связи с принимаемыми мерами по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции.

При этом вопрос о необходимости отложения совершения исполнительных действий, приостановлении исполнительного производства, предоставлении отсрочки (рассрочки) исполнения должен решаться применительно к каждому конкретному исполнительному производству с учетом необходимости обеспечения конституционно значимого принципа обязательности судебных постановлений, а также задач исполнительного производства (ст. 2 Закона об исполнительном производстве).

Необходимо также учитывать, что согласно ч. 8 ст. 36 Закона об исполнительном производстве истечение сроков совершения исполнительных действий и применения мер принудительного исполнения не является основанием для прекращения или окончания исполнительного производства.

II. Дополнительные гарантии медицинским и иным работникам медицинских организаций

Вопрос 3. Какие категории медицинских и иных работников медицинских организаций имеют право на получение специальной социальной выплаты, связанной с оказанием медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией (COVID-19)?

Имеют ли право на получение такой выплаты работники медицинских организаций, осуществляющие свои профессиональные функции в данный период, если непосредственно оказанием медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) они не занимаются?

Ответ. Категории медицинских и иных работников медицинских и иных организаций (за исключением организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых федеральными законами предусмотрена военная или приравненная к ней служба¹), имеющих право на получение специаль-

ной социальной выплаты, а также размеры этой выплаты определены п. 2 постановления Правительства РФ от 30 октября 2020 г. № 1762 “О государственной социальной поддержке в 2020—2021 годах медицинских и иных работников медицинских и иных организаций (их структурных подразделений), оказывающих медицинскую помощь (участвующих в оказании, обеспечивающих оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), медицинских работников, контактирующих с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19), внесении изменений во Временные правила учета информации в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и признании утратившими силу отдельных актов Правительства Российской Федерации”.

Из содержания п. 2 названного постановления Правительства РФ следует, что правом на получение специальной социальной выплаты наделены медицинские и иные работники медицинских и иных организаций, оказывающие медицинскую помощь (участвующие в оказании медицинской помощи, обеспечивающие оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии с установленным приказом Минздрава России от 19 марта 2020 г. № 198н временным порядком организации работы медицинских организаций в целях реализации мер по профилактике и снижению рисков распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

К ним отнесены:

врачи, оказывающие скорую медицинскую помощь, средний медицинский персонал, участвующий в оказании скорой медицинской помощи, младший медицинский персонал, обеспечивающий оказание скорой медицинской помощи, выездных бригад скорой медицинской помощи;

фельдшеры (медицинские сестры) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи;

врачи и медицинские работники с высшим (немединским) образованием, оказывающие специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях, средний медицинский персонал, участвующий в оказании медицинской помощи в стационарных условиях, младший медицинский персонал, обеспечивающий оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;

врачи и медицинские работники с высшим (немединским) образованием, оказывающие первичную медико-санитарную помощь, средний медицинский персонал, участвующий в оказании первичной медико-санитарной помощи, младший медицинский персонал, обеспечивающий оказание первичной медико-санитарной помощи в амбулаторных условиях;

врачи и медицинские работники с высшим (немединским) образованием, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал патологоанатомических бюро и отделений медицинских организаций, проводящих (обеспечивающих проведение) патологоанатомические исследования, связанные с новой коронавирусной инфекцией (COVID-19);

водители машин выездных бригад скорой медицинской помощи, в том числе занятые в организациях, предоставляющих транспортные услуги, при осуществлении медицинской эвакуации пациентов с новой коронавирусной инфекцией (COVID-19);

члены летных экипажей воздушных судов санитарной авиации, в том числе занятые в организациях, предоставляющих транспортные услуги, при осуществлении медицинской эвакуации пациентов с новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) (подп. “а” п. 2 постановления Правительства РФ от 30 октября 2020 г. № 1762).

¹Для медицинских и иных работников указанных организаций специальные социальные выплаты установлены постановлением Правительства РФ от 23 ноября 2020 г. № 1896 “О государственной социальной поддержке в 2020—2021 годах медицинских и иных работников, военнослужащих, проходящих военную службу по контракту и по призыву, сотрудников, имеющих специальные звания и проходящих службу в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, лиц, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации и имеющих специальные звания полиции, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, военнослужащих спасательных воинских формирований, сотрудников и работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, а также работников Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, организаций, учреждений, воинских частей, органов управления, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, оказывающих медицинскую помощь (участвующих в оказании, обеспечивающих оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), медицинских работников, контактирующих с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19)”.

Правом на получение специальной социальной выплаты обладают также медицинские работники (врачи и медицинские работники с высшим (немедицинским) образованием, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал), не оказывающие медицинскую помощь по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в случае, если они контактируют с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19) при выполнении должностных обязанностей (подп. “б” п. 2 постановления Правительства РФ от 30 октября 2020 г. № 1762).

Следовательно, право на получение специальной социальной выплаты, помимо медицинских и иных работников медицинских и иных организаций, оказывающих медицинскую помощь (участвующих в оказании медицинской помощи, обеспечивающих оказание медицинской помощи) по диагностике и лечению новой коронавирусной инфекции (COVID-19), имеют медицинские работники, которые непосредственно оказанием медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) не занимаются, но при выполнении должностных обязанностей контактируют с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

III. Вопросы применения гражданского законодательства

Вопрос 4. Имеет ли субарендатор, осуществляющий деятельность в отраслях российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), право на отсрочку уплаты арендной платы на основании ч. 1 ст. 19 Федерального закона от 1 апреля 2020 г. № 98-ФЗ “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций”?

Ответ. В соответствии с абз. 3 п. 2 ст. 615 ГК РФ к договорам субаренды применяются правила о договорах аренды, если иное не установлено законом или иными правовыми актами.

Федеральный закон от 1 апреля 2020 г. № 98-ФЗ “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций” (далее — Закон № 98-ФЗ) и Требования к условиям и срокам отсрочки уплаты арендной платы по договорам аренды недвижимого имущества, утвержденные постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2020 г. № 439, не содержат норм, исключающих применение для договоров субаренды установленных названными нормативными актами правил предоставления отсрочки по уплате арендной платы.

Таким образом, право на отсрочку уплаты арендной платы на основании ч. 1 ст. 19 Закона № 98-ФЗ и на условиях, указанных в п. 3 вышеуказанных Требований, имеют также организации и индивидуальные предприниматели, являющиеся субарендаторами недвижимого имущества, за исключением жилых помещений, по договорам, заключенным до принятия органом государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации решения о введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на территории субъекта Российской Федерации, которые осуществляют деятельность в отраслях российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции.

Вопрос 5. Вправе ли арендатор, заключивший с арендодателем соглашение об уменьшении арендной платы на основании ч. 2 или ч. 3 ст. 19 Закона № 98-ФЗ,

обратиться с заявлением о предоставлении ему отсрочки на основании ч. 1 указанной статьи?

Ответ. Согласно ч. 2 ст. 19 Закона № 98-ФЗ размер арендной платы по договорам аренды недвижимого имущества, заключенным до принятия в 2020 году органом государственной власти субъекта Российской Федерации в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ “О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера” (в редакции Закона № 98-ФЗ) решения о введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на территории субъекта Российской Федерации, может изменяться по соглашению сторон в любое время в течение 2020 года.

Частью 3 ст. 19 Закона № 98-ФЗ предусмотрено, что арендатор по договорам аренды недвижимого имущества вправе потребовать уменьшения арендной платы за период 2020 года в связи с невозможностью использования имущества, связанной с принятием органом государственной власти субъекта Российской Федерации в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ “О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера” (в редакции Закона № 98-ФЗ) решения о введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на территории субъекта Российской Федерации.

Заключение арендатором и арендодателем соглашения об уменьшении размера арендной платы или изменение договора аренды на основании решения суда не лишают арендатора права на предоставление ему отсрочки в соответствии с ч. 1 ст. 19 Закона № 98-ФЗ, в том числе за периоды, предшествовавшие заключению соглашения о снижении арендной платы или вступления в силу соответствующего решения суда.

Вопрос 6. Распространяется ли мораторий на начисление неустоек, установленный постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. № 424 “Об особенностях предоставления коммунальных услуг собственникам и пользователям помещений в многоквартирных домах и жилых домов”, на собственников и пользователей нежилых помещений в многоквартирном доме?

Ответ. Статья 18 Закона № 98-ФЗ предусматривает, что до 1 января 2021 г. Правительство РФ вправе вводить особенности начисления и уплаты пени в случае несвоевременного и (или) неполного внесения платы за жилое помещение и коммунальные услуги, взносов на капитальный ремонт, установленных жилищным законодательством Российской Федерации, а также взыскания неустойки (штрафа, пени).

Во исполнение указанной нормы Правительством РФ принято постановление от 2 апреля 2020 г. № 424 “Об особенностях предоставления коммунальных услуг собственникам и пользователям помещений в многоквартирных домах и жилых домов” (далее — постановление № 424), которым предусмотрен мораторий на начисление исполнителями коммунальных услуг, поставщиками коммунальных ресурсов и лицами, осуществляющими управление многоквартирными домами, неустоек за несвоевременное или неполное внесение платы за жилое помещение и коммунальные услуги (ресурсы).

В силу п. 2 постановления № 424 положения договоров, содержащих положения о предоставлении коммунальных услуг, договоров, содержащих положения о предоставлении коммунальной услуги по обращению с твердыми коммунальными отходами, заключенных в соответствии с пп. 19, 21, 148(1) и 148(2) Правил предоставления коммунальных услуг собственникам и пользователям помещений в многоквартирных домах и жилых домов, утвержденных постановлением Пра-

вительства РФ от 6 мая 2011 г. № 354 “О предоставлении коммунальных услуг собственникам и пользователям помещений в многоквартирных домах и жилых домов”, до 1 января 2021 г. применяются в части, не противоречащей постановлению № 424.

Согласно п. 3 постановления № 424 положения договоров, заключенных в соответствии с законодательством Российской Федерации о газоснабжении, электроэнергетике, теплоснабжении, водоснабжении и водоотведении, устанавливающие право поставщиков коммунальных ресурсов на взыскание неустойки (штрафа, пени) за несвоевременное и (или) не полностью исполненное лицами, осуществляющими деятельность по управлению многоквартирными домами, обязательство по оплате коммунальных ресурсов, не применяются до 1 января 2021 г.

Пункт 4 постановления № 424 также предусматривает, что положения договоров управления многоквартирными домами, устанавливающие право лиц, осуществляющих управление многоквартирными домами, на взыскание неустойки (штрафа, пени) за несвоевременное и (или) неполное внесение платы за жилое помещение, не применяются до 1 января 2021 г.

Кроме того, п. 5 постановления № 424 приостановлено до 1 января 2021 г. взыскание неустойки (штрафа, пени) в случае несвоевременного и (или) внесения не в полном размере платы за жилое помещение и коммунальные услуги и взносов на капитальный ремонт.

Использованное в постановлении № 424 понятие платы за жилое помещение и коммунальные услуги установлено Жилищным кодексом РФ. При этом в соответствии с положениями названного Кодекса (в частности, ст.ст. 153, 154 ЖК РФ) названное понятие применяется равным образом к собственникам и пользователям как жилых, так и нежилых помещений в многоквартирных домах.

Таким образом, из толкования постановления № 424 во взаимосвязи с приведенными нормами Кодекса следует, что установленный постановлением № 424 мораторий на начисление неустоек распространяется и на собственников и пользователей нежилых помещений в многоквартирном доме.

Вопросы, связанные с применением Положения об особенностях на 2020 и 2021 годы исполнения и расторжения договора о реализации туристского продукта, заключенного по 31 марта 2020 года включительно, утвержденного постановлением Правительства РФ от 20 июля 2020 г. № 1073

Вопрос 7. Является ли порядок возврата уплаченных по договору о реализации туристского продукта денежных средств, предусмотренный Положением, обязательным досудебным порядком, без соблюдения которого истец не вправе обращаться с иском в суд?

Ответ. Необходимость соблюдения досудебного порядка разрешения споров исходя из положений абз. 2 ст. 222 ГПК РФ должна быть установлена действующим федеральным законом или в силу действия принципа диспозитивности самими сторонами в заключаемом ими договоре, который должен содержать четкие положения об условиях и о порядке досудебной процедуры урегулирования спора либо четкую запись об установлении такого порядка.

Несоблюдение порядка возврата денежных средств, предусмотренного нормативным правовым актом Правительства РФ — постановлением от 20 июля 2020 г. № 1073, утвердившим Положение об особенностях на 2020 и 2021 годы исполнения и расторжения договора о реализации туристского продукта, заключенного по 31 марта 2020 г. включительно (далее — Положение), не является препятствием для принятия такого спора к рассмотрению суда.

Таким образом, действующим законодательством не установлен обязательный досудебный порядок урегулирования споров о взыскании уплаченных по договору о реализации туристского продукта денежных средств, если поездка не состоялась в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, без соблюдения которого истец не вправе обращаться с иском в суд.

Вопрос 8. Следует ли считать заказчика туристской услуги находящимся в трудной жизненной ситуации, если период существования соответствующего обстоятельства не полностью совпадает со временем действия Положения?

Ответ. В соответствии с п. 5 Положения, вступившего в действие с 24 июля 2020 г., в случае расторжения договора по требованию заказчика, в том числе при отказе заказчика от равнозначного туристского продукта, туроператор осуществляет возврат заказчику уплаченных им за туристский продукт денежных сумм не позднее 31 декабря 2021 г., за исключением случаев, предусмотренных пп. 6 и 7 Положения.

Пунктом 6 Положения установлено, что по требованию заказчика, достигшего возраста 65 лет, либо заказчика, находящегося в трудной жизненной ситуации, туроператор обязан возвратить уплаченную заказчиком денежную сумму за туристский продукт в течение 90 календарных дней с даты предъявления указанного требования, но не позднее 31 декабря 2021 г. Под трудной жизненной ситуацией заказчика понимается любое из следующих обстоятельств:

- наличие у заказчика инвалидности, подтвержденной в установленном порядке;
- временная нетрудоспособность заказчика сроком более 2 месяцев подряд;
- регистрация заказчика в качестве безработного гражданина, который не имеет заработка, в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

Исходя из изложенного инвалидность, временная нетрудоспособность заказчика либо регистрация заказчика в качестве безработного гражданина должны иметь место полностью или частично в период действия Положения независимо от дня наступления соответствующего обстоятельства. Так, например, для возврата денежной суммы за туристский продукт в течение 90 календарных дней с даты предъявления указанного требования достаточно факта превышения двухмесячного срока временной нетрудоспособности, одна часть которого, в том числе и один день, имела место с 24 июля 2020 г.

Вопрос 9. Имеет ли правовое значение для целей реализации заказчиком туристского продукта, достигшим возраста 65 лет, права требовать расторжения договора о реализации туристского продукта, заключенного по 31 марта 2020 г. включительно, и возврата уплаченных денежных средств в течение 90 календарных дней с даты предъявления такого требования возраст иных туристов, от имени которых был заказан туристский продукт?

Ответ. Пунктом 5 Положения установлено, что в случае расторжения договора по требованию заказчика, в том числе при отказе заказчика от равнозначного туристского продукта, туроператор осуществляет возврат заказчику уплаченных им за туристский продукт денежных сумм не позднее 31 декабря 2021 г., за исключением случаев, предусмотренных пп. 6 и 7 Положения.

В частности, п. 6 Положения предусмотрено, что по требованию заказчика, достигшего возраста 65 лет, туроператор обязан возвратить уплаченную заказчиком денежную сумму за туристский продукт в течение 90 календарных дней с даты предъявления указанного требования, но не позднее 31 декабря 2021 г.

При этом под заказчиком в силу п. 1 Положения понимается турист и (или) иной заказчик туристского продукта, уплативший за туристский продукт денежные средства.

Таким образом, право требовать расторжения договора о реализации туристского продукта, заключенного по 31 марта 2020 г. включительно, и возврата уплаченных за данный туристский продукт денежных средств в течение 90 календарных дней с даты предъявления такого требования предоставлено не любому туристу, которому согласно заключенному договору должен был быть предоставлен комплекс услуг по договору о реализации туристского продукта, а лишь туристу, являющемуся заказчиком данного туристского продукта, или иному заказчику туристского продукта, которым произведена оплата денежных средств за туристский продукт, и достигшему возраста 65 лет на момент предъявления такого требования.

При этом возраст иных туристов, от имени которых был заказан туристский продукт, не имеет правового значения для целей реализации права, предоставленного заказчику п. 6 Положения.

Вопросы, связанные с применением постановления Правительства РФ от 6 июля 2020 г. № 991 “Об утверждении Положения об особенностях исполнения договора воздушной перевозки пассажира, в том числе о праве перевозчика в одностороннем порядке изменить условия такого договора или отказаться от его исполнения, а также о порядке и сроках возврата уплаченной за воздушную перевозку провозной платы при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части”

Вопрос 10. Подлежит ли возврату предусмотренная п. 6 Положения об особенностях исполнения договора воздушной перевозки пассажира, утвержденного постановлением Правительства РФ от 6 июля 2020 г. № 991, провозная плата до истечения 3-летнего срока пассажирам, не относившимся на дату заключения договора воздушной перевозки к лицам, перечисленным в абз. 2 п. 10 данного Положения, но впоследствии приобретшим соответствующий статус (например, признанным инвалидами I или II группы)?

Ответ. В соответствии с п. 5 Положения об особенностях исполнения договора воздушной перевозки пассажира в случаях, указанных в подп. “б” п. 3 и п. 4 названного Положения, обязательство перевозчика перевезти пассажира в пункт назначения, указанный в билете, прекращается, при этом перевозчик обязан в течение 3 лет с даты отправления рейса, указанного в билете, принять сумму оплаченной провозной платы в счет оплаты услуг по воздушной перевозке (в том числе по другим маршрутам воздушной перевозки) и дополнительных услуг перевозчика.

Согласно п. 6 Положения об особенностях исполнения договора воздушной перевозки пассажира денежные средства, не использованные для оплаты услуг, указанных в п. 5 этого Положения, подлежат возврату пассажиру по истечении 3 лет с даты отправления рейса, указанного в билете, если иной срок возврата не установлен п. 10 названного Положения.

Пунктом 10 Положения об особенностях исполнения договора воздушной перевозки пассажира установлено общее правило о возврате денежных средств, указанных в п. 6 Положения, по истечении 3 лет с даты отправления рейса, указанного в билете.

При этом абз. 2 п. 10 Положения пассажир, признанный инвалидом I или II группы, ребенок-инвалид, а также ветеран Великой Отечественной войны, лицо, сопровождающее инвалида I группы или ребенка-инвалида, лицо, имеющее удостоверение многодетной семьи или иные документы, подтверждающие статус многодетной семьи в порядке, установленном нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, наделены правом подать заявление о возврате провозной платы до истечения 3 лет с даты отправления рейса, указанного в билете, а также до даты воздушной перевозки, указанной в билете.

Таким образом, если пассажир, не относившийся на дату заключения договора воздушной перевозки к лицам, перечисленным в абз. 2 п. 10 названного Положения, впоследствии приобретет соответствующий статус (например, будет признан инвалидом I или II группы), он получит право на возврат провозной платы до истечения 3 лет с даты отправления рейса либо до даты воздушной перевозки, указанной в билете.

Вопрос 11. Подлежат ли уплате перевозчиком неустойка, компенсация морального вреда, штраф в случае его отказа от исполнения договора воздушной перевозки и возврата уплаченной за воздушную перевозку провозной платы в порядке и сроки, установленные пп. 6, 10 Положения об особенностях исполнения договора воздушной перевозки пассажира, либо в добровольном порядке до наступления такого срока?

Ответ. Федеральным законом от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции” Воздушный кодекс РФ дополнен ст. 107². В соответствии с данной нормой Правительство РФ при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части вправе установить на соответствующей территории особенности исполнения договора воздушной перевозки пассажира, в том числе право перевозчика в одностороннем порядке изменить условия такого договора или отказаться от его исполнения и возратить уплаченную за воздушную перевозку пассажира провозную плату в порядке и сроки, которые установлены Правительством РФ.

Во исполнение предоставленных полномочий Правительство РФ постановлением от 6 июля 2020 г. № 991 утвердило Положение об особенностях исполнения договора воздушной перевозки пассажира, в том числе о праве перевозчика в одностороннем порядке изменить условия такого договора или отказаться от его исполнения, а также о порядке и сроках возврата уплаченной за воздушную перевозку провозной платы при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части.

Абзац 1 п. 6 и абз. 1 п. 10 Положения предусматривают возврат пассажиру денежных средств по истечении 3 лет с даты отправления рейса, указанного в билете, если денежные средства не были использованы для оплаты услуг по воздушной перевозке (в том числе по другим маршрутам воздушной перевозки), дополнительных услуг перевозчика.

Реализация перевозчиком предусмотренного ст. 107² Воздушного кодекса РФ права отказаться от

исполнения договора воздушной перевозки и воз-
вратить пассажиру провозную плату с соблюдением
порядка и сроков, установленных утвержденным по-
становлением Правительства РФ Положением об
особенностях исполнения договора воздушной пе-
ревозки пассажира, не свидетельствует о наруше-
нии прав пассажира, в связи с чем на перевозчика не
может быть возложена ответственность в виде упла-
ты неустойки, штрафа и компенсации морального
вреда.

Вопрос 12. Применяется ли положение абз. 2 п. 1
постановления Правительства РФ от 2 апреля 2020 г.
№ 423 к неустойке, взысканной по решению суда в со-
ответствии с ч. 2 ст. 6 Федерального закона “Об уча-
стии в долевом строительстве многоквартирных домов
и иных объектов недвижимости и о внесении измене-
ний в некоторые законодательные акты Российской
Федерации” на будущее время?

Ответ. В соответствии с ч. 2 ст. 6 Федерального за-
кона от 30 декабря 2004 г. № 214-ФЗ “Об участии в до-
левом строительстве многоквартирных домов и иных
объектов недвижимости и о внесении изменений в не-
которые законодательные акты Российской Федера-
ции” (далее — Закон № 214-ФЗ) в случае нарушения
предусмотренного договором срока передачи участни-
ку долевого строительства объекта долевого строи-
тельства застройщик уплачивает участнику долевого
строительства неустойку (пени) за каждый день про-
срочки.

Абзацем 2 п. 1 постановления № 423 установлено,
что в период начисления неустойки по договорам уча-
стия в долевом строительстве, предусмотренной ч. 2
ст. 6 Закона № 214-ФЗ, не включается период с 3 апре-
ля 2020 г. до 1 января 2021 г.

Данный мораторий действует в отношении неусто-
ек, подлежащих начислению за указанный период
просрочки, независимо от того, до или после введения
моратория принято судом решение по требованию
участника долевого строительства о присуждении не-
устойки по день фактического исполнения застройщи-
ком своего обязательства.

Как разъяснено в п. 65 постановления Пленума
Верховного Суда РФ от 24 марта 2016 г. № 7 “О приме-
нении судами некоторых положений Гражданского
кодекса Российской Федерации об ответственности за
нарушение обязательств”, присуждая неустойку, суд
по требованию истца в резолютивной части решения
указывает сумму неустойки, исчисленную на дату вы-
несения решения и подлежащую взысканию, а также
то, что такое взыскание производится до момента фак-
тического исполнения обязательства.

Расчет суммы неустойки, начисляемой после вы-
несения решения, осуществляется в процессе испол-
нения судебного акта судебным приставом-исполни-
телем, а в случаях, установленных законом, — иными
органами, организациями, в том числе органами ка-
значейства, банками и иными кредитными органи-
зациями, должностными лицами и гражданами (ч. 1
ст. 7, ст. 8, п. 16 ч. 1 ст. 64 и ч. 2 ст. 70 Закона об ис-
полнительном производстве). В случае неясности су-
дебный пристав-исполнитель, иные лица, исполняю-
щие судебный акт, вправе обратиться в суд за разъяс-
нением его исполнения, в том числе по вопросу о том,
какая именно сумма подлежит взысканию с должника
(ст. 202 ГПК РФ, ст. 179 АПК РФ).

С учетом изложенного если решением суда при-
суждена неустойка, установленная ч. 2 ст. 6 Закона
№ 214-ФЗ, подлежащая уплате по день фактического
исполнения застройщиком своего обязательства, то
при исчислении размера такой неустойки период с
3 апреля 2020 г. по 1 января 2021 г. включению не
подлежит.

IV. Вопросы применения законодательства о налогах и сборах

Вопрос 13. Является ли распространение новой ко-
ронавирусной инфекции уважительной причиной для
неисполнения налогоплательщиком — физическим
лицом обязанности по уплате налогов в срок, установ-
ленный законодательством, и подлежат ли в таком слу-
чае начислению пени за период просрочки?

Ответ. Согласно п. 1 ст. 3 НК РФ каждое лицо долж-
но уплачивать законно установленные налоги и сборы.
Законодательство о налогах и сборах основывается на
признании всеобщности и равенства налогообложения.
При установлении налогов учитывается фактическая
способность налогоплательщика к уплате налога.

В силу подп. 2 и 3 п. 3 ст. 4 НК РФ Правительст-
во РФ вправе в 2020 году издавать нормативные право-
вые акты, предусматривающие в период с 1 января до
31 декабря 2020 г. (включительно): продление установ-
ленных данным Кодексом сроков уплаты налогов
(авансовых платежей по налогам), в том числе преду-
смотренных специальными налоговыми режимами,
сборов, страховых взносов; продление установленных
законодательством субъектов Российской Федерации
о налогах и сборах и нормативными правовыми актами
муниципальных образований о местных налогах и со-
брах сроков уплаты авансовых платежей по транспорт-
ному налогу, налогу на имущество организаций и зе-
мельному налогу.

Высшие исполнительные органы государственной
власти субъектов Российской Федерации вправе в
2020 году издавать нормативные правовые акты, пре-
дусматривающие в период с 1 января до 31 декабря
2020 г. (включительно) продление сроков уплаты на-
логов, предусмотренных специальными налоговыми
режимами, указанными в подп. 1—3 и 5 п. 2 ст. 18 НК
РФ, а также продление установленных законодатель-
ством субъектов Российской Федерации о налогах и
сборах и нормативными правовыми актами муници-
пальных образований о местных налогах и сборах сро-
ков уплаты региональных и местных налогов (авансо-
вых платежей по налогам) и торгового сбора в случае,
если указанные сроки не продлены в соответствии с
п. 3 данной статьи либо если в соответствии с п. 3 этой
статьи предусмотрены более ранние сроки их уплаты
(п. 4 ст. 4 НК РФ).

Правительством РФ принято постановление от
2 апреля 2020 г. № 409 “О мерах по обеспечению устой-
чивого развития экономики”, которым в том числе
продлены сроки уплаты налогов, сборов и авансовых
платежей для ряда налогоплательщиков — органи-
заций и индивидуальных предпринимателей.

Из этого следует, что если нормативным правовым
актом субъекта Российской Федерации или норматив-
ным правовым актом муниципального образования
в 2020 году для физических лиц не установлены иные
сроки уплаты регионального или местного налога
и (или) авансовых платежей, они подлежат уплате в
срок, установленный Налоговым кодексом РФ.

При этом лицо, претендующее на изменение срока
уплаты налога и (или) сбора, вправе подать заявление о
предоставлении отсрочки или рассрочки и (или) заяв-
ление о предоставлении инвестиционного налогового
кредита (п. 3¹ ст. 61, пп. 2 и 12 ст. 64 НК РФ).

Исходя из п. 8 ст. 64 НК РФ, после вступления
в силу решения о предоставлении отсрочки или рас-
срочки уплаты налога пени на сумму задолженности не
начисляются.

Таким образом, если нормативным правовым ак-
том субъекта Российской Федерации или муниципаль-
ного образования не принято решение о продлении
срока уплаты налога и (или) авансового платежа для
налогоплательщиков — физических лиц, распростра-
нение новой коронавирусной инфекции само по себе

не является основанием для переноса срока исполнения обязанности по уплате обязательных платежей и освобождения от уплаты пени за соответствующий период просрочки.

Вопрос 14. Применяется ли установленный законодательством о налогах и сборах обязательный досудебный (административный) порядок урегулирования споров в отношении требований, связанных с оспариванием отказа (бездействия) налоговых органов в предоставлении субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства, ведущим деятельность в отраслях российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)?

Ответ. В соответствии с ч. 5 ст. 4 АПК РФ экономические споры, возникающие из административных и иных публичных правоотношений, могут быть переданы на разрешение арбитражного суда после соблюдения досудебного порядка урегулирования спора в случае, если такой порядок установлен федеральным законом.

В силу п. 2 ст. 138 НК РФ обязательный досудебный (административный) порядок урегулирования споров путем подачи жалобы в вышестоящий налоговый орган установлен для требований об оспаривании актов налоговых органов ненормативного характера, действий или бездействия их должностных лиц (за исключением актов ненормативного характера, принятых по итогам рассмотрения жалоб, апелляционных жалоб, актов ненормативного характера федерального органа исполнительной власти, уполномоченного по контролю и надзору в области налогов и сборов, действий или бездействия его должностных лиц).

По смыслу положений ст. 1 и п. 1 ст. 2 НК РФ указанный порядок применяется в случаях, когда оспариваемые акты приняты и действия (бездействие) допущены налоговыми органами (их должностными лицами) при реализации полномочий, предусмотренных законодательством о налогах и сборах.

Правила предоставления в 2020 году из федерального бюджета субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства, ведущим деятельность в отраслях российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции (утверждены постановлением Правительства РФ от 24 апреля 2020 г. № 576) к актам законодательства о налогах и сборах не относятся.

Таким образом, установленный законодательством о налогах и сборах обязательный досудебный (административный) порядок урегулирования споров в отношении требований об оспаривании отказа налоговых органов в предоставлении субсидии, а также бездействия налоговых органов в отношении заявлений о предоставлении субсидии субъектам малого и среднего предпринимательства, ведущим деятельность в отраслях российской экономики, в наибольшей степени пострадавших в условиях ухудшения ситуации в результате распространения новой коронавирусной инфекции, не применяется.

V. Вопросы применения уголовного и уголовно-процессуального законодательства

Вопрос 15. Могут ли быть привлечены к уголовной ответственности по ст. 236 УК РФ за нарушение санитарно-эпидемиологических правил граждане, инфицированные COVID-19 или контактировавшие с такими лицами?

Ответ. Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ “О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения” на граждан возлагаются обязанности выполнять требования санитарного законодательства, а

также постановлений, предписаний должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 10). К числу таких обязательных актов относятся, в частности, постановления главных государственных санитарных врачей и их заместителей о госпитализации для обследования или об изоляции больных инфекционными заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, и лиц с подозрением на такие заболевания, о госпитализации или об изоляции граждан, находившихся в контакте с больными инфекционными заболеваниями, представляющими опасность для окружающих.

Если гражданин, инфицированный COVID-19 или контактировавший с таким лицом и обязанный в силу вынесенного в отношении его постановления, предписания соблюдать санитарно-эпидемиологические правила, в том числе определенные ограничения, умышленно их не выполняет (зная о своем заболевании или контакте с заболевшим, нарушает режим изоляции, посещает общественные места, пользуется общественным транспортом и т.п.), то в случае наступления общественно опасных последствий, указанных в диспозиции чч. 1—3 ст. 236 УК РФ, состоящих в причинной связи с допущенными им нарушениями санитарно-эпидемиологических правил, он несет уголовную ответственность по соответствующей части ст. 236 УК РФ, а при создании вследствие таких нарушений реальной угрозы наступления последствий в виде массового заболевания людей — по ч. 1 этой статьи.

Вопрос 16. Остаются ли актуальными в период после 12 мая 2020 г. разъяснения, изложенные в ответе на вопрос 16 Обзора по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) № 2, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 30 апреля 2020 г., о праве суда по каждому уголовному делу или материалу, требующему безотлагательного рассмотрения, принять решение о проведении всего судебного разбирательства с использованием систем видеоконференц-связи?

Ответ. Данные разъяснения сохраняют свою актуальность. В условиях применения ограничительных мер, связанных с противодействием распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в целях обеспечения в том числе санитарно-эпидемиологической безопасности участников уголовного судопроизводства, суд по каждому уголовному делу или материалу по разрешению вопросов, связанных с осуществлением судебного контроля в досудебном производстве и исполнением приговора, требующему безотлагательного рассмотрения, вправе принять решение о проведении всего судебного разбирательства с использованием систем видеоконференц-связи.

Принимая такое решение и учитывая, что перечень уголовных дел или материалов, требующих безотлагательного рассмотрения, приведенный в ответах на вопросы 17, 18 и 19 названного Обзора, не является исчерпывающим, суд должен указать в постановлении о назначении судебного заседания основания, по которым уголовное дело или материал подлежит безотлагательному рассмотрению, и организовать рассмотрение этого дела (материала) с соблюдением требований справедливого судебного разбирательства. В частности, должны быть обеспечены обвиняемому, в том числе не находящемуся под стражей, но участвующему в судебном заседании посредством систем видеоконференц-связи, равно как и потерпевшему возможность следить за ходом судебного процесса, видеть и слышать участников судебного заседания, задавать им вопросы, быть заслушанным сторонами и судом; право обвиняемого на квалифицированную юридическую

помощь, включая возможность конфиденциального, в отсутствие иных лиц, общения обвиняемого с его защитником (например, с использованием стационарной или сотовой телефонной связи).

Вопрос 17. Вправе ли суд в период действия введенного в субъекте Российской Федерации режима повышенной готовности рассмотреть вопрос об избрании меры пресечения в виде заключения под стражу, обеспечив возможность участия подозреваемого (обвиняемого) в судебном заседании посредством систем видеоконференц-связи?

Ответ. Если суд в период действия введенного в субъекте Российской Федерации режима повышенной готовности признал ходатайство органа предварительного расследования об избрании меры пресечения в виде заключения под стражу требующим безотлагательного рассмотрения, то такое ходатайство может быть рассмотрено судом с использованием систем видеоконференц-связи при условии соблюдения требований справедливого судебного разбирательства, изложенных в ответе на вопрос 16 Обзора по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) № 2, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 30 апреля 2020 г., и ответе на вопрос 16 настоящего Обзора.

Вопрос 18. Может ли суд принять решение о рассмотрении уголовного дела или материала с использованием систем видеоконференц-связи, если одна или обе стороны против этого возражают?

Ответ. Наличие возражений одной или обеих сторон по поводу рассмотрения уголовного дела или материала с использованием систем видеоконференц-связи не является препятствием для принятия судом такого решения. Определение порядка проведения судебного разбирательства в данном случае относится к исключительной компетенции суда, который должен исходить из необходимости обеспечения санитарно-эпидемиологической безопасности участников уголовного судопроизводства.

Вопрос 19. В период действия введенного в субъекте Российской Федерации режима повышенной готовности в случае рассмотрения с использованием систем видеоконференц-связи материалов по разрешению вопросов, связанных с осуществлением судебного контроля в досудебном производстве и с исполнением приговора, возможно ли поручить удостоверение личности заявителя работникам аппарата суда (помощнику судьи или секретарю судебного заседания) по месту нахождения заявителя, либо эти действия по аналогии с ч. 4 ст. 278¹ УПК РФ вправе производить только судья?

Ответ. Статьей 278¹ УПК РФ регламентируется порядок допроса свидетеля путем использования систем видеоконференц-связи при рассмотрении судом уголовного дела по существу. Во всех других случаях порядок проведения процессуальных действий с участием лиц посредством систем видеоконференц-связи определяется судом.

С учетом того, что в соответствии с ч. 2 ст. 244¹ и ч. 2 ст. 245 УПК РФ помощник судьи или секретарь судебного заседания могут производить и иные процессуальные действия, не указанные в этих статьях, судья суда по месту нахождения заявителя или иного участника рассмотрения материала вправе поручить удостоверение личности заявителя, иного участника помощнику судьи или секретарю судебного заседания.

Вопрос 20. Может ли в условиях применения мер ограничительного характера по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19) необходимость обеспечения санитар-

но-эпидемиологической безопасности участников судебного заседания быть признана основанием для проведения закрытого судебного заседания по уголовному делу?

Ответ. Исходя из положений п. 4 ч. 2 ст. 241 УПК РФ в их взаимосвязи с положениями ч. 3 ст. 11 УПК РФ, суд вправе принять решение о проведении закрытого судебного разбирательства по уголовному делу в случае, когда этого требуют интересы обеспечения безопасности участников судебного разбирательства, их близких родственников, родственников или близких лиц при наличии достаточных данных о том, что участникам уголовного судопроизводства, а также перечисленным лицам угрожают убийством, применением насилия, уничтожением или повреждением их имущества либо иными опасными противоправными деяниями. С учетом приведенных норм уголовно-процессуального закона необходимость обеспечения санитарно-эпидемиологической безопасности участников судебного заседания не может являться основанием для проведения закрытого судебного заседания.

VI. Вопросы применения законодательства об административных правонарушениях

Вопрос 21. Возможна ли переквалификация действий (бездействия) лица, привлекаемого к административной ответственности по ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ, на ч. 1 ст. 20.6¹ данного Кодекса?

Ответ. В силу разъяснений п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. № 5 “О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях” (в редакции от 19 декабря 2013 г.) право окончательной юридической квалификации действий (бездействия) лица Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях относит к полномочиям судьи.

Если при рассмотрении дела об административном правонарушении будет установлено, что протокол об административном правонарушении содержит неправильную квалификацию совершенного правонарушения, то судья вправе переквалифицировать действия (бездействие) лица, привлекаемого к административной ответственности, на другую статью (часть статьи) Кодекса, предусматривающую состав правонарушения, имеющий единый родовый объект посягательства, в том числе и в случае, если рассмотрение данного дела отнесено к компетенции должностных лиц или несудебных органов, при условии, что назначаемое наказание не ухудшит положение лица, в отношении которого ведется производство по делу.

В таком же порядке может быть решен вопрос о переквалификации действий (бездействия) лица при пересмотре постановления или решения по делу об административном правонарушении.

Как следует из диспозиции ч. 1 ст. 20.6¹ КоАП РФ, она является общей нормой по отношению к ч. 2 ст. 6.3 названного Кодекса, что свидетельствует о наличии единого родового объекта посягательства у закрепленных указанными нормами составов административных правонарушений, в качестве которого выступают общественные отношения в области обеспечения общественной безопасности, включая обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в том числе общественные отношения в сфере предотвращения или устранения угрозы для жизни, здоровья людей.

Санкция ч. 1 ст. 20.6¹ КоАП РФ является менее строгой, чем санкция ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ.

В силу ч. 3 ст. 23.1 КоАП РФ дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 2 ст. 6.3

и ст. 20.6¹ данного Кодекса, рассматриваются судьями районных судов.

При таких обстоятельствах в том случае, если при рассмотрении дела об административном правонарушении, предусмотренном ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ, либо жалобы на постановление по делу о таком административном правонарушении будет установлено, что совершенные лицом действия (бездействие) образуют объективную сторону состава административного правонарушения, ответственность за которое установлена ч. 1 ст. 20.6¹ КоАП РФ, такие действия (бездействие) подлежат переквалификации.

Вопрос 22. Подлежат ли применению положения ч. 2 ст. 1.7 КоАП РФ при производстве по делам об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 20.6¹ КоАП РФ, в случае отмены правовых норм, устанавливающих правила поведения при введении режима повышенной готовности на территории, на которой существует угроза возникновения чрезвычайной ситуации, или в зоне чрезвычайной ситуации?

Ответ. В силу подп. “а²” ст. 10 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ “О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера” Правительство РФ устанавливает обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации (постановление Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. № 417 “Об утверждении Правил поведения, обязательных для исполнения гражданами и организациями, при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации”).

Согласно подп. “а”, “у”, “ф” п. 1 ст. 11 названного Федерального закона органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают в соответствии с федеральными законами законы и иные нормативные правовые акты в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций межмуниципального и регионального характера и обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, а также с учетом особенностей чрезвычайной ситуации на территории субъекта Российской Федерации или угрозы ее возникновения во исполнение правил поведения, установленных в соответствии с подп. “а²” ст. 10 данного Закона, могут предусматривать дополнительные обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

Статьей 20.6¹ КоАП РФ установлена административная ответственность за невыполнение приведенных выше правил поведения при чрезвычайной ситуации или угрозе ее возникновения.

В силу ч. 2 ст. 1.7 КоАП РФ закон, смягчающий или отменяющий административную ответственность за административное правонарушение либо иным образом улучшающий положение лица, совершившего административное правонарушение, имеет обратную силу, т.е. распространяется и на лицо, которое совершило административное правонарушение до вступления такого закона в силу и в отношении которого постановление о назначении административного наказания не исполнено.

Устанавливая административную ответственность, законодатель может по-разному, в зависимости от существа охраняемых общественных отношений, конструировать составы административных правонарушений и их отдельные элементы, включая такой элемент состава административного правонарушения, как объ-

ективная сторона, в том числе использовать в указанных целях бланкетный (отсылочный) способ формулирования норм (Постановления Конституционного Суда РФ от 14 февраля 2013 г. № 4-П и от 16 июля 2015 г. № 22-П; Определения от 21 апреля 2005 г. № 122-О, от 19 ноября 2015 г. № 2557-О и др.).

Это, в свою очередь, означает, что положения ч. 2 ст. 1.7 КоАП РФ должны подлежать учету при внесении изменений не только в данный Кодекс и принимаемые в соответствии с ним законы субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях, но и в законы и иные нормативные правовые акты, устанавливающие правила и нормы, за нарушение которых предусмотрено наступление административной ответственности (Определение Конституционного Суда РФ от 8 декабря 2015 г. № 2735-О).

С учетом изложенного отмена нормативного правового акта, принятого уполномоченным государственным органом субъекта Российской Федерации и содержащего обязательные для исполнения гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности, или исключение из такого акта отдельных правовых норм, закрепляющих те или иные правила поведения, являются основанием для прекращения производства по делу об административном правонарушении, предусмотренном соответствующей частью ст. 20.6¹ КоАП РФ, либо отмены состоявшегося по делу об указанном правонарушении постановления о назначении административного наказания, если оно не было исполнено (п. 5 ч. 1 ст. 24.5 Кодекса).

Вопрос 23. Подлежит ли иностранный гражданин или лицо без гражданства привлечению к административной ответственности по ч. 3 ст. 20.25 КоАП РФ в связи с неисполнением постановления о назначении административного наказания в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации в форме контролируемого самостоятельного выезда из Российской Федерации в предусмотренный Указом Президента Российской Федерации от 18 апреля 2020 г. № 274 “О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)” период приостановления течения сроков добровольного выезда иностранных граждан, лиц без гражданства из Российской Федерации?

Ответ. Частью 3 ст. 20.25 КоАП РФ установлена административная ответственность за уклонение иностранного гражданина или лица без гражданства от исполнения административного наказания в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации в форме контролируемого самостоятельного выезда из Российской Федерации.

В соответствии с ч. 6 ст. 32.10 КоАП РФ иностранный гражданин или лицо без гражданства, которым назначено административное наказание в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации в форме контролируемого самостоятельного выезда из Российской Федерации, обязаны выехать из Российской Федерации в течение пяти дней после дня вступления в силу постановления судьи о назначении соответствующего административного наказания.

Согласно подп. “в” п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 18 апреля 2020 г. № 274 “О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)” (в редакции Указа Президента Россий-

ской Федерации от 15 декабря 2020 г. № 791) течение сроков добровольного выезда из Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства, в отношении которых приняты решения об административном выдворении за пределы Российской Федерации в форме контролируемого самостоятельного выезда, приостанавливается в период с 15 марта 2020 г. по 15 июня 2021 г. включительно.

Следовательно, если предусмотренный ч. 6 ст. 32.10 КоАП РФ пятидневный срок для исполнения иностранным гражданином или лицом без гражданства административного наказания в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации в форме контролируемого самостоятельного выезда из Российской Федерации приходится на период с 15 марта 2020 г. по 15 июня 2021 г. включительно, течение данного срока начинается с 16 июня 2021 г. (если иное не будет предусмотрено Указом Президента Российской Федерации), что исключает возможность привлечения указанных субъектов к административной ответственности по ч. 3 ст. 20.25 КоАП РФ в обозначенный период времени.

Необходимо также учитывать, что в том случае, если постановление о назначении административного наказания в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации в форме контролируемого самостоятельного выезда из Российской Федерации вступило в силу до 15 марта 2020 г. и предусмотренный ч. 6 ст. 32.10 КоАП РФ пятидневный срок начал исчисляться, но не закончился до указанной даты, течение данного срока прерывается на установленный Указом Президента Российской Федерации период времени. При этом возобновление течения соответствующего срока начнется с 16 июня 2021 г. (если иное не будет предусмотрено Указом Президента Российской Федерации).

Вопрос 24. Вправе ли судья возвратить протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ или ч. 1 ст. 20.6¹ КоАП РФ, и другие материалы дела в орган, должностному лицу, которые составили протокол, в случае отсутствия в материалах дела сведений, позволяющих идентифицировать физическое лицо, совершившее правонарушение?

Ответ. Установление лица, совершившего противоправное действие (бездействие), за которое Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность, в соответствии с п. 2 ст. 26.1 Кодекса входит в предмет доказывания и относится к обстоятельствам, подлежащим выяснению по делу об административном правонарушении. При этом сведения о лице, в отношении которого ведется производство по делу, указываются как в протоколе (ч. 2 ст. 28.2 КоАП РФ), так и в постановлении по делу об административном правонарушении (п. 3 ч. 1 ст. 29.10 КоАП РФ).

В порядке подготовки дела к рассмотрению судья должен установить, правильно ли составлен протокол об административном правонарушении с точки зрения полноты исследования события правонарушения и сведений о лице, его совершившем, а также соблюдения процедуры оформления протокола.

Существенным недостатком протокола является отсутствие данных, прямо перечисленных в ч. 2 ст. 28.2 КоАП РФ, и иных сведений в зависимости от их значимости для данного конкретного дела об административном правонарушении.

С учетом изложенного в протоколе об административном правонарушении должны содержаться сведения, позволяющие идентифицировать лицо, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, в том числе фамилия, имя, отчество

(при наличии), дата и место рождения, пол, гражданство.

В случае отсутствия в материалах дела указанных сведений судья, руководствуясь п. 4 ч. 1 ст. 29.4 КоАП РФ, возвращает протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ или ч. 1 ст. 20.6¹ КоАП РФ, совершенном физическим лицом, и другие материалы дела в орган, должностному лицу, которые составили данный протокол.

Вопрос 25. Является ли основанием для возвращения судьей в соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 29.4 КоАП РФ протокола об административном правонарушении, предусмотренном ст.ст. 6.3, 20.6¹ КоАП РФ, и других материалов дела в орган, должностному лицу, которые его составили, отсутствие в протоколе или в приложенных к нему материалах данных об уникальном идентификаторе начисления?

Ответ. В соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 29.4 КоАП РФ при подготовке к рассмотрению дела об административном правонарушении судья возвращает протокол об административном правонарушении и другие материалы дела в орган, должностному лицу, которые составили протокол, в случае составления протокола и оформления других материалов дела неправомерными лицами, неправильного составления протокола и оформления других материалов дела либо неполноты представленных материалов, которая не может быть восполнена при рассмотрении дела.

Требования к содержанию постановления по делу об административном правонарушении установлены в ст. 29.10 КоАП РФ.

В случае наложения административного штрафа в постановлении по делу об административном правонарушении должна быть указана информация, необходимая в соответствии с правилами заполнения расчетных документов на перечисление суммы административного штрафа, предусмотренными законодательством Российской Федерации о национальной платежной системе (ч. 1¹ ст. 29.10 КоАП РФ).

Правилами указания информации в реквизитах распоряжений о переводе денежных средств в уплату платежей в бюджетную систему Российской Федерации, утвержденными приказом Минфина России от 12 ноября 2013 г. № 107н, к такой информации отнесен уникальный идентификатор начисления.

В связи с тем, что такая информация, как уникальный идентификатор начисления, на правильность решения дела об административном правонарушении не влияет и может быть восполнена при рассмотрении дела судьей, ее отсутствие в протоколе об административном правонарушении, предусмотренном ст.ст. 6.3, 20.6¹ КоАП РФ, и других материалах дела не является основанием для их возвращения в орган, должностному лицу, которые составили данный протокол.

Вопрос 26. Является ли основанием к отложению рассмотрения дела об административном правонарушении ходатайство лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, об отложении рассмотрения дела в связи с невозможностью участия в судебном заседании его защитника, к которому применены индивидуальные меры санитарно-эпидемиологического характера, направленные на предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)?

Ответ. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях предоставляет лицу, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, возможность воспользоваться юридической помощью защитника, который может участвовать в таком производстве с момента возбуждения дела об административном правонарушении и пользоваться процессуальными правами

в соответствии с данным Кодексом (ч. 1 ст. 25.1, чч. 1, 4 и 5 ст. 25.5 КоАП РФ).

В соответствии со ст. 24.4 КоАП РФ лица, участвующие в производстве по делу об административном правонарушении, имеют право заявлять ходатайства.

Заявленные участниками производства по делу об административном правонарушении ходатайства подлежат обязательному рассмотрению судьей, в производстве которого находится данное дело, что, однако, не предполагает их обязательное удовлетворение (ч. 1 ст. 24.4 КоАП РФ).

Разрешение судьей, в производстве которого находится дело об административном правонарушении, ходатайства лица, в отношении которого ведется производство по делу, об отложении рассмотрения дела в связи с невозможностью участия в судебном заседании его защитника вследствие применения к нему индивидуальных мер санитарно-эпидемиологического харак-

тера, направленных на предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), осуществляется с учетом необходимости всестороннего, полного, объективного и своевременного выяснения обстоятельств каждого дела, соблюдения прав данного лица, предусмотренных ч. 1 ст. 25.1 КоАП РФ (ст.ст. 24.1 и 24.4 КоАП РФ), в том числе с разъяснением лицу, в отношении которого ведется производство по делу, права на привлечение к участию в деле об административном правонарушении другого защитника.

При разрешении ходатайства об отложении рассмотрения дела следует принимать во внимание факты недобросовестного пользования участниками производства по делу об административном правонарушении своими процессуальными правами.

*(Обзор утвержден Президиумом
Верховного Суда Российской Федерации
17 февраля 2021 г.)*

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Серков П.П. (главный редактор), **Асташов С.В.**, **Борисова Е.Е.**, **Глазов Ю.В.**,
Давыдов В.А., **Дзыбан А.А.**, **Журавлева Е.М.**, **Момотов В.В.**, **Нефедов О.Н.**,
Петрова Т.А., **Подносова И.Л.**, **Пчелинцева Л.М.**, **Рудаков С.В.**,
Хаменков В.Б., **Хомчик В.В.**, **Шилохвост О.Ю.**

**Государственное учреждение —
издательство “Юридическая литература”
Администрации Президента Российской Федерации**

Адрес редакции: 121069, г. Москва, ул. Малая Никитская, д. 19, стр. 1.
Телефоны: 495-691-57-40, 495-690-44-00.

За справками по вопросам подписки и распространения обращаться
по телефону 495-690-10-55.

E-mail: Yurizdat@gov.ru
http://www.jurizdat.ru

**ЧИТАЙТЕ
В СЛЕДУЮЩЕМ
НОМЕРЕ**



Подписано в печать 31.03.2021. Формат 60 × 84 1/8. Бумага офсетная. Гарнитура “Таймс”. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 7,44. Уч.-изд. л. 10,17. Тираж 8204 экз. Заказ 31-2021.

Отпечатано в ООО “СИНТЕРИЯ”.
127422, г. Москва, ул. Тимирязевская, д. 1, стр. 2, этаж 3, помещение I, чк 11.
Телефон: 495-636-27-08. E-mail: sinteria23051@yandex.ru
