ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 26-КГ19-13

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 16 марта 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.
судей Жубрина М.А., Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 16 марта 2020 г. кассационную жалобу Дударовой Радимы Нажмудиновны на решение Магасского районного суда Республики Ингушетия от 24 января 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 4 апреля 2019 г.

по делу № 2-145/2019 по иску Дударовой Радимы Нажмудиновны к государственному казённому учреждению «Государственный архив Республики Ингушетия» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, расходов на оплату услуг представителя.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав объяснения представителя Дударовой Р.Н. адвоката Цороева И.В., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя государственного казённого учреждения «Государственный архив Республики Ингушетия» по доверенности Татаевой Н.И., заключение прокурора Генеральной

прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Дударова Р.Н. 12 ноября 2018 г. обратилась в суд с иском к государственному казённому учреждению «Государственный архив Республики Ингушетия» (далее – ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия») о признании незаконным приказа директора ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» от 2 ноября 2018 г. № 30-лс об увольнении её с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 200 000 руб. и расходов на оплату услуг представителя в размере 50 000 руб.

В обоснование заявленных требований Дударова Р.Н. ссылалась на то, что с 1 декабря 2015 г. на основании трудового договора работала начальником отдела комплектования ведомственных архивов ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия».

Приказом директора ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» от 2 ноября 2018 г. № 30-лс трудовой договор с Дударовой Р.Н. был прекращён и она уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Основанием для увольнения Дударовой Р.Н. послужило её отсутствие на рабочем месте 4 октября 2018 г. в течение всего рабочего дня без уважительных причин.

Дударова Р.Н. полагает своё увольнение незаконным, поскольку прогула не совершала, отсутствовала на рабочем месте 4 октября 2018 г. по уважительным причинам. Так, утром 4 октября 2018 г. она выехала на работу в г. Магас, однако въезд в город был перекрыт сотрудниками правоохранительных органов в целях безопасности ввиду проведения мероприятия с участием глав регионов и полномочного представителя Президента Российской Федерации по Северо-Кавказскому федеральному округу по вопросу подписания соглашения об установлении границ между субъектами Российской Федерации, вследствие чего она не смогла добраться до места работы. О невозможности прибыть на работу ею по телефону был поставлен в известность заместитель директора ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» Чахкиев Д.Ю., который разрешил

отсутствовать 4 октября 2018 г. на рабочем месте в том случае, если проезд в город Магас закрыт.

Дударова Р.Н. также указывала, что за всё время своей работы в ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» к ней не применялись дисциплинарные взыскания.

По мнению Дударовой Р.Н., неправомерные действия работодателя ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия», выразившиеся в её незаконном увольнении, причинили ей нравственные страдания, в связи с чем работодатель обязан возместить ей моральный вред.

Представитель ответчика ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» в суде исковые требования не признал.

Решением Магасского районного суда Республики Ингушетия от 24 января 2019 г. в удовлетворении исковых требований Дударовой Р.Н. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 4 апреля 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Дударовой Р.Н. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Магасского районного суда Республики Ингушетия от 24 января 2019 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 4 апреля 2019 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 22 октября 2019 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А. от 28 января 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё представителя ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» по доверенности Татаевой Н.И., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и

защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390^{14} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Дударова Р.Н. с 1 декабря 2015 г. состояла в трудовых отношениях с ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия», расположенным в г. Магас Республики Ингушетия, в должности начальника отдела комплектования ведомственных архивов.

4 октября 2018 г. Дударова Р.Н. в течение всего рабочего дня с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут отсутствовала на рабочем месте, о чём в тот же день был составлен соответствующий акт.

8 октября 2018 г. Дударова Р.Н. работодателем была уведомлена о необходимости дать письменные объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте 4 октября 2018 г. с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут.

9 октября 2018 г. Дударовой Р.Н. директору ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» даны письменные объяснения, согласно которым она отсутствовала на рабочем месте 4 октября 2018 г. с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут в связи с тем, что дорога в г. Магас была перекрыта правоохранительными органами, которые её не пропустили в город. Информация о сложившейся ситуации ею доводилась до сведения заместителя директора ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» Чахкиева Д.Ю.

Приказом директора ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» от 2 ноября 2018 г. № 30-лс трудовой договор с Дударовой Р.Н. был расторгнут, и она уволена со 2 ноября 2018 г. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Согласно письму заместителя начальника управления – начальника отдела организации охраны общественного порядка Министерства внутренних дел по Республике Ингушетия от 26 ноября 2018 г., адресованному директору ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия», в соответствии с пунктом 9.3 распоряжения Министра внутренних дел по Республике Ингушетия от 3 октября 2018 г. № 314-рп «Об обеспечении охраны общественного порядка и безопасности в период возможного проведения на территории Республики Ингушетия несогласованной публичной акции» 4 октября 2018 г. был ограничен подъезд транспортных средств на проспект им. И. Зязикова в г. Магас.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Дударовой Р.Н. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и других исковых требований, суд первой инстанции со ссылкой на положения Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что факт отсутствия Дударовой Р.Н. на рабочем месте 4 октября 2018 г. без уважительных причин имел место, в связи с чем у ответчика были основания для увольнения Дударовой Р.Н. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно указав, что ограничение проезда транспортных средств 4 октября 2018 г. в г. Магас сотрудниками правоохранительных органов имело место лишь на проспекте им. И. Зязикова, что не препятствовало работникам ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» явиться на работу через населённый пункт Экажево.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Частью второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

В соответствии с частью второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Согласно положениям статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть 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.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены статьёй 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, согласно подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, 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 подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации 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, от 26 января 2017 № 33-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с

работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 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 статей 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 совершён (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворён (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

По смыслу приведённых нормативных положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого

проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, 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.

Признавая увольнение Дударовой Р.Н. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул законным, суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что у работодателя имелись основания для такого увольнения Дударовой Р.Н.

Однако данные выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны без учёта норм права, регулирующих спорные отношения, и установления обстоятельств, имеющих значение для дела.

В силу части 2 статьи 56 ГПК РФ суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

По смыслу данной нормы, бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учётом требований и возражений сторон.

В соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд (абзац первый части 4 статьи 198 ГПК РФ в редакции, действующей на момент вынесения решения суда первой инстанции от 24 января 2019 г.).

С учётом исковых требований Дударовой Р.Н., их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные

отношения норм материального права обстоятельством, имеющим значение для дела, являлось установление причин (уважительные или неуважительные) отсутствия Дударовой Р.Н. на рабочем месте 4 октября 2018 г. в течение всего рабочего дня, а также того, был ли уведомлен руководитель Дударовой Р.Н. о причинах её отсутствия. Для этого суду требовалось выяснить, была ли у Дударовой Р.Н. возможность выехать на работу в г. Магас Республики Ингушетия, в том числе на общественном транспорте; предпринимала ли Дударова Р.Н. какие-либо действия для того, чтобы въехать 4 октября 2018 г. на работу в г. Магас Республики Ингушетия; предупредила ли Дударова Р.Н. своего непосредственного начальника Чахкиева Д.Ю. о своём вынужденном отсутствии на работе и его причинах. Кроме того, по данному делу для решения вопроса о законности увольнения Дударовой Р.Н. за прогул суду следовало определить, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Дударовой Р.Н., ее отношение к труду.

Суд первой инстанции при разрешении настоящего спора в результате неправильного применения норм права, подлежащих применению по данному делу, не определил и не установил названные юридически значимые обстоятельства для разрешения спора по иску Дударовой Р.Н. о восстановлении на работе в прежней должности и иных исковых требований.

Между тем, как следует из материалов дела, Дударова Р.Н. указывала в исковом заявлении, в судебных заседаниях 18 декабря 2018 г. и 24 января 2019 г. о наличии уважительных причин отсутствия ее на рабочем месте 4 октября 2018 г. – утром 4 октября 2018 г. она выехала на работу в г. Магас, однако въезд в город был перекрыт сотрудниками правоохранительных органов в целях безопасности в связи с проведением мероприятия с участием глав регионов и полномочного представителя Президента Российской Федерации по Северо-Кавказскому федеральному округу по вопросу подписания соглашения об установлении границ между субъектами Российской Федерации, которые не пропустили её в город Магас, вследствие чего она не смогла добраться до места работы. О невозможности прибыть на работу ею по телефону был поставлен в известность заместитель директора ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» Чахкиев Д.Ю., который разрешил отсутствовать 4 октября 2018 г. на рабочем месте в том случае, если проезд в город Магас закрыт.

Из письма заместителя начальника управления – начальника отдела организации охраны общественного порядка Министерства внутренних дел по Республике Ингушетия от 26 ноября 2018 г., адресованного директору ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия», видно, что в соответствии с пунктом 9.3 распоряжения Министра внутренних дел по

Республике Ингушетия от 3 октября 2018 г. № 314-рп «Об обеспечении охраны общественного порядка и безопасности в период возможного проведения на территории Республики Ингушетия несогласованной публичной акции» 4 октября 2018 г. был ограничен подъезд транспортных средств на проспект им. И. Зязикова в г. Магас.

В судебном заседании суда первой инстанции 18 декабря 2018 г. были заслушаны показания свидетелей Ч[redacted].М., Ш[redacted] Г[redacted] подтвердивших факты блокирования утром 4 октября 2018 г. сотрудниками правоохранительных органов проезда в г. Магас и телефонного звонка Дударовой Р.Н. Чахкиеву Д.Ю. о невозможности проезда в г. Магас.

В силу положений статей 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 требования относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьей 2 названного кодекса.

Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Дударовой Р.Н. о восстановлении на работе и других исковых требований, частично изложив в тексте решения обстоятельства дела, суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о том, что факт отсутствия Дударовой Р.Н. на рабочем месте 4 октября 2018 г. без уважительных причин имел место, ограничение проезда транспортных средств 4 октября 2018 г. в г. Магас сотрудниками правоохранительных органов было лишь на проспекте им. И. Зязикова, что не препятствовало работникам ГКУ «Государственный архив Республики Ингушетия» явиться на работу через населённый пункт Экажево.

Между тем в нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ приведённые выше и отражённые в решении суда обстоятельства, связанные с действиями Дударовой Р.Н., направленными на прибытие к месту работы, уведомление ею работодателя о возникших к этому препятствиях, отсутствии у неё информации о возможности проезда к месту работы через населенный пункт Экажево, не были предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций при разрешении спора, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Дударовой Р.Н. не могут быть признаны правомерными.

При рассмотрении настоящего спора судами были допущены и другие существенные нарушения норм права.

В нарушение положений части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Дударовой Р.Н. 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 Дударовой Р.Н., её отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Дударовой Р.Н. иного, менее строгого вида дисциплинарного воздействия.

Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в обжалуемых судебных постановлениях.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Дударовой Р.Н. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, являются неправомерными, они сделаны 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 статьи 67 ГПК РФ. Судебные инстанции формально подошли к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

С учетом приведенного выше обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобы, что согласно статье 390^{14} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390^{14}, 390^{15}, 390^{16} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Магасского районного суда Республики Ингушетия от 24 января 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 4 апреля 2019 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Магасский районный суд Республики Ингушетия.

Председательствующий

Судьи