



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 69-КГ20-3

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

17 августа 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.

судей

Жубрина М.А., Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 августа 2020 г. кассационную жалобу Ивановой Юлии Васильевны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 августа 2019 г.

по делу Няганского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 2-689/2019 по иску Ивановой Юлии Васильевны к обществу с ограниченной ответственностью «Интегра-Сервисы» о признании незаконным увольнения, 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 возражения на кассационную жалобу представителя общества с ограниченной ответственностью «Интегра-Сервисы» Медведева М.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гончаровой Н.Ю., полагавшей обжалуемое судебное постановление подлежащим отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Иванова Юлия Васильевна обратилась 22 марта 2019 г. в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Интегра-Сервисы» (далее также – ООО «Интегра-Сервисы») о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, расходов на оплату услуг представителя.

В обоснование заявленных требований Иванова Ю.В. ссылалась на то, что с 6 декабря 2017 г. состояла в трудовых отношениях с ООО «Интегра-Сервисы» в должности инженера по транспорту в отделе главного механика, с ней был заключён трудовой договор.

Приказом управляющего директора ООО «Интегра-Сервисы» от 5 марта 2019 г. № 083-лс трудовой договор с Ивановой Ю.В. был прекращён и она уволена из организации ответчика по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Основанием для издания ответчиком приказа об увольнении Ивановой Ю.В. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации послужили, в том числе, акты об отсутствии работника на рабочем месте от 11 и 12 февраля 2019 г.

Иванова Ю.В. считала, что её увольнение по названному основанию является незаконным, поскольку прогулов не совершала, отсутствовала на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г. по уважительной причине. В эти дни она плохо себя чувствовала, о чём в устной форме уведомила своего непосредственного руководителя Сурова Ю.В., который предоставил ей отгулы. Также работодателем был нарушен порядок увольнения, так как уведомление о необходимости предоставить письменные объяснения по факту отсутствия на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г. было вручено Ивановой Ю.В. 19 февраля 2019 г. и 21 февраля 2019 г. она дала такие объяснения, между тем в период с 18 февраля по 4 марта 2019 г. она была временно нетрудоспособна, о чём сообщила 18 февраля 2019 г. работодателю и впоследствии представила листок нетрудоспособности. По выходу с больничного 5 марта 2019 г. в тот же работодателем день был вынесен приказ об увольнении, однако на протяжении двух дней ей не выдавали трудовую книжку и не давали возможности ознакомиться с приказом об увольнении.

По мнению Ивановой Ю.В., у работодателя не имелось законных оснований для затребования у неё письменных объяснений по поводу её отсутствия на рабочем месте в период, когда она была временно нетрудоспособна (19 февраля 2019 г.), учитывая то обстоятельство, что с 13 по 15 февраля 2019 г. она находилась на рабочем месте.

По приведённым основаниям Иванова Ю.В. просила суд признать незаконным её увольнение по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановить её на работе в ООО «Интегра-Сервисы» в должности инженера по транспорту в отделе главного механика, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с момента увольнения по дату вынесения судом решения, компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб., расходы на оплату услуг представителя в сумме 20 000 руб.

Представитель ответчика ООО «Интегра-Сервисы» в суде первой инстанции исковые требования не признал.

Решением Няганского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 апреля 2019 г. с учётом определения об исправлении описки от 22 апреля 2019 г. исковые требования Ивановой Ю.В. удовлетворены частично. Увольнение Ивановой Ю.В., произведённое на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с прогулом, признано незаконным. Иванова Ю.В. восстановлена в должности инженера по транспорту отдела главного механика филиала ООО «Интегра-Сервисы» в г. Нягань. С ООО «Интегра-Сервисы» в пользу Ивановой Ю.В. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула за период с 5 марта 2019 г. по 8 апреля 2019 г. в размере 50 675, 55 руб., компенсация морального вреда в сумме 30 000 руб., судебные расходы – 15 000 руб., а всего 95 675, 55 руб. В удовлетворении остальной части заявленных требований отказано. С ООО «Интегра-Сервисы» в доход бюджета муниципального образования г. Нягань взыскана государственная пошлина в размере 2 247, 43 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 августа 2019 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Ивановой Ю.В.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Ивановой Ю.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 августа 2019 г., как незаконного.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 6 апреля 2020 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 21 июля 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. От Ивановой Ю.В.

поступило письменное заявление о рассмотрении дела в её отсутствие. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390<sup>12</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё представителя ООО «Интегра-Сервисы» Медведева М.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемого судебного постановления.

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<sup>14</sup> 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 судом апелляционной инстанции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Гусева Ю.В. (после заключения брака Иванова Ю.В.) с 6 декабря 2017 г. принята на работу на должность инженера по транспорту в отдел главного механика филиала ООО «Интегра-Сервисы» в г. Нягань, с ней заключён трудовой договор от 6 декабря 2017 г. № 195/17.

11 и 12 февраля 2019 г. сотрудниками филиала ООО «Интегра-Сервисы» в г. Нягань, а именно заместителем главного механика Суровым Ю.В. в присутствии главного специалиста службы экономической безопасности Пахарукова А.С. и инженера по транспорту Шумилова А.А. составлены акты об отсутствии Ивановой Ю.В. на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г. без уважительных причин. В актах указано, что они составлены в отсутствие работника Ивановой Ю.В.

Судом также установлено, что с 13 по 15 февраля 2019 г. Иванова Ю.В. находилась на рабочем месте, с 18 февраля 2019 г. по 4 марта 2019 г. она была временно нетрудоспособна, что подтверждается листком нетрудоспособности.

19 февраля 2019 г. Иванова Ю.В. ознакомлена под роспись с актами об её отсутствии на рабочем месте от 11 и 12 февраля 2019 г., в тот же день 19 февраля 2019 г. она получила на руки письменное уведомление работодателя от 18 февраля 2019 г. с предложением предоставить в течение двух рабочих дней с момента получения данного уведомления письменные объяснения по факту отсутствия на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г.

21 февраля 2019 г. Ивановой Ю.В. в период временной нетрудоспособности были даны письменные объяснения, согласно которым она отсутствовала на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г. по причине высокой температуры, отпросилась у непосредственного руководителя, подтверждающих документов не имеет, так как в больницу не обращалась, чтобы не идти на больничный.

25 февраля 2019 г. по факту отсутствия Ивановой Ю.В. на рабочем месте в период с 11 по 12 февраля 2019 г. и непредоставления подтверждающих документов об отсутствии по уважительной причине заместителем главного механика Суровым Ю.В. была подана докладная записка на имя управляющего директора ООО «Интегра-Сервисы».

5 марта 2019 г. Иванова Ю.В. приступила к работе.

Приказом управляющего директора ООО «Интегра-Сервисы» от 5 марта 2019 г. № 083-лс трудовой договор с Ивановой Ю.В. 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. С данным приказом Иванова Ю.В. ознакомлена под роспись 7 марта 2019 г.

При рассмотрении дела судом первой инстанции в судебном заседании 8 апреля 2019 г. по ходатайству представителя истца Ивановой Ю.В. – Останиной М.Н. были допрошены свидетели: Ш [REDACTED], занимающий в ООО «Интегра-Сервисы» должность инженера по транспорту, и П [REDACTED]. (работает в ООО «Интегра-Сервисы» в должности главного специалиста службы экономической безопасности).

Свидетель Ш [REDACTED] [REDACTED] пояснил, что акты об отсутствии Ивановой Ю.В. на рабочем месте были составлены в присутствии Ивановой Ю.В. после её выхода на работу.

Свидетель П [REDACTED] указал, что акты об отсутствии Ивановой Ю.В. на рабочем месте составлялись в дни её отсутствия на рабочем месте, то есть 11 и 12 февраля 2019 г.

В судебном заседании суда первой инстанции 8 апреля 2019 г. истец Иванова Ю.В. и её представитель Останина М.Н. ходатайствовали о необходимости обеспечения явки в судебное заседание в качестве свидетеля непосредственного руководителя Ивановой Ю.В. – заместителя главного механика С [REDACTED]. Судом первой инстанции в удовлетворении ходатайства отказано в связи с сокращенными сроками рассмотрения дела и нахождением С [REDACTED] на больничном.

Разрешая спор и принимая решение о частичном удовлетворении исковых требований Ивановой Ю.В. о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и других требований, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 192 и 193 Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу о том, что работодателем было допущено нарушение порядка применения к Ивановой Ю.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения,

выразившееся в нарушении права работника на предоставление в установленный законом срок объяснения по факту совершённого им дисциплинарного проступка и составлении работодателем актов об отсутствии Ивановой Ю.В. на рабочем месте 11 и 12 февраля 2019 г. позднее, а не в эти дни. Кроме того, суд указал на отсутствие доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Ивановой Ю.В. решения о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка, были приняты во внимание обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение Ивановой Ю.В. и её отношение к труду.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции.

Отменяя решение суда первой инстанции и отказывая в удовлетворении исковых требований Ивановой Ю.В., суд апелляционной инстанции исходил из того, что факт отсутствия Ивановой Ю.В. на рабочем месте без уважительных причин 11 и 12 февраля 2019 г. нашёл своё подтверждение при рассмотрении данного дела, требования трудового законодательства при увольнении Ивановой Ю.В. ответчиком были выполнены, а истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено, следовательно, у ответчика имелись основания для увольнения истца по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Частью 2 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.

Согласно части 1 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.

В соответствии с пунктом 3 части 1 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 дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим кодексом.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Так, подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что 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 в случае 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, 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 подпунктом «а» пункта 6 части 1 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 г. № 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 1 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 (пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В силу статьи 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности

статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. 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 5 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 первый, второй, третий, четвёртый 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 кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 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.

Порядок применения работодателем дисциплинарных взысканий к работнику регламентирован статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, в силу части 1 этой нормы закона до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Согласно части 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации 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 о частичном удовлетворении исковых требований Ивановой Ю.В. о признании незаконным её увольнения, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и других требований, приведенные выше положения трудового законодательства, регулирующие основания и порядок увольнения работника по инициативе работодателя, не учел.

Суд первой инстанции свои выводы о незаконности увольнения Ивановой Ю.В. основал на том, что ответчиком не был соблюден порядок увольнения истца, так как Иванова Ю.В. была уволена до истечения установленного статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации срока в два рабочих дня, предоставленного работнику для дачи письменных объяснений. Суд первой инстанции также указал на отсутствие доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Ивановой Ю.В. решения о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка, были приняты во внимание обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение Ивановой Ю.В. и её отношение к труду.

Не соглашаясь с этими выводами суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции полагал, что обстоятельства отсутствия Ивановой Ю.В. на работе без уважительных причин 11 и 12 февраля 2019 г. нашли своё подтверждение при рассмотрении дела, требования трудового законодательства при увольнении Ивановой Ю.В. ответчиком были

выполнены, а истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено.

Между тем в апелляционном определении суда апелляционной инстанции в нарушение требования пункта 5 части 2 статьи 329 ГПК РФ, предусматривающего, что в апелляционном определении должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, не приведены обстоятельства, подтверждающие соблюдение работодателем порядка применения к Ивановой Ю.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения, определенного частью первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляющей работнику срок в два рабочих дня для предоставления письменных объяснений, а также положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации об учёте при наложении дисциплинарного взыскания тяжести совершённого проступка и обстоятельств, при которых он был совершён.

На основании абзаца второго части 1 статьи 327 ГПК РФ суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных главой 39 ГПК РФ.

Суд апелляционной инстанции в силу части 1 статьи 327<sup>1</sup> ГПК РФ, рассматривая дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления, оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства.

Повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции, как разъяснено в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции», предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционной жалобы, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

В соответствии с частью 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 них не ссылались.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы. 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 (части 1, 2, 3, 4 статьи 67 ГПК РФ).

Суд апелляционной инстанции, повторно рассматривая настоящее гражданское дело по апелляционной жалобе ООО «Интегра-Сервисы», обстоятельство соблюдения работодателем до применения дисциплинарного взыскания установленного частью 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации срока в два рабочих дня для предоставления работником письменного объяснения не определил в качестве юридически значимого и, соответственно, не устанавливал его в ходе судебного разбирательства в апелляционной инстанции. Ограничившись доводом о том, что требования трудового законодательства при увольнении Ивановой Ю.В. ответчиком были выполнены, суд апелляционной инстанции не выполнил предписания части 1 статьи 327<sup>1</sup>, частей 1, 2, 3, 4 статьи 67 ГПК РФ и не дал оценки представленному Ивановой Ю.В. листку нетрудоспособности, согласно которому в период с 18 февраля по 4 марта 2019 г. она была нетрудоспособна, то есть этот период не являлся для неё рабочими днями.

Ссылка суда апелляционной инстанции на то, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено, является ошибочной, поскольку положения части 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания.

В нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», суд апелляционной инстанции также оставил без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Ивановой Ю.В. решения об увольнении с работы учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение Ивановой Ю.В., её отношение к труду. Судом апелляционной инстанции не исследовалась возможность применения ответчиком к Ивановой Ю.В. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания исходя из таких принципов юридической ответственности, как справедливость, соразмерность, гуманизм. Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в судебном постановлении суда апелляционной инстанции.

При таких обстоятельствах выводы суда апелляционной инстанции о соблюдении работодателем порядка применения дисциплинарного взыскания и наличии оснований для увольнения Ивановой Ю.В. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, нельзя признать правомерными, они сделаны при неправильном применении норм материального права и с нарушением норм процессуального права. Суд

апелляционной инстанции формально подошёл к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

С учётом приведённого выше апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 августа 2019 г. нельзя признать законным. Оно принято с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Ивановой Ю.В., что согласно статье 390<sup>14</sup> ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемого судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390<sup>14</sup>, 390<sup>15</sup>, 390<sup>16</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**определила:**

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 августа 2019 г. по делу Няганского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 2-689/2019 отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции – суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Председательствующий



Судьи

