7

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Дело № 70-КГ13-7

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 10 января 2014 года

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего Горохова Б.А.,

судей Назаровой А.М., Задворнова М.В.

рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по иску Адамовой Н[redacted] А[redacted] к Федеральному бюджетному учреждению здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Ямало-Ненецком автономном округе» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и за период вынужденного приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, вынесении частного определения,

по кассационной жалобе Адамовой Н.А. на решение Салехардского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 8 февраля 2013 года, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 1 апреля 2013 года, которыми исковые требования удовлетворены частично.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М., выслушав объяснения Адамовой Н.А., поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения представителя Федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Ямало-Ненецком автономном округе» Бороздиной О.С., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Засеевой Э.С., полагавшего

судебные постановления подлежащими отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

УСТАНОВИЛА:

Адамова Н.А. с 10 апреля 2009 года работала в должности [redacted] Федерального бюджетного учреждения здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Ямало-Ненецком автономном округе» в г. [redacted] районе.

Приказом от 12 декабря 2012 года Адамова Н.А. уволена по подпункту «а» части 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской (за отсутствие на работе с 13 февраля 2012 года по 12 декабря 2012 года).

Считая, что увольнение произведено незаконно и с нарушением установленного порядка, поскольку прогулов она не совершала, а отсутствовала на рабочем месте с 6 июня 2011 года ввиду вынужденного приостановления работы по причине задержки работодателем выплаты заработной платы, в том числе выплат по среднему заработку, повышающему коэффициенту, иных компенсационных и стимулирующих выплат, Адамова Н.А. обратилась в суд с иском к ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ямало-Ненецком автономном округе» о признании незаконными приказов от 12 декабря 2012 года № 369-л/с «О применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения» и от 12 декабря 2012 года № 370- л/с о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении); восстановлении на работе в прежней должности; взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением за период с 13 декабря 2012 года по настоящее время, денежной компенсации в соответствии со 236 Трудового кодекса Российской Федерации; взыскании среднего заработка за время вынужденного приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, то есть за период с 13 февраля 2012 года по 12 декабря 2012 года с уплатой денежной компенсации в размере, установленном статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации; взыскании компенсации морального вреда в размере [redacted] руб.; вынесении частного определения в адрес ответчика.

Решением Салехардского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 8 февраля 2013 года исковые требования удовлетворены частично: с ответчика в пользу истца взыскана компенсация морального вреда в сумме [redacted] руб., в остальной части иска отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 1 апреля 2013 года указанное решение суда оставлено без удовлетворения.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 28 ноября 2013 года кассационная

жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В кассационной жалобе Адамовой Н.А., поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, ставится вопрос об отмене решения Салехардского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 8 февраля 2013 года и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 1 апреля 2013 года.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права 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 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что судом при рассмотрении настоящего дела были допущены такого характера существенные нарушения.

Разрешая спор, судебные инстанции исходили из того, что работодателем оспариваемые приказы отменены в добровольном порядке, выплата заработной платы за время вынужденного прогула ответчиком произведена, истец восстановлена на работе, в связи с чем предмет спора отсутствует, оснований для удовлетворения иска в части требований об отмене приказов, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула не имеется.

Между тем, Судебная коллегия находит приведенные выводы судебных инстанций ошибочными, основанными на неправильном толковании и применении положений действующего законодательства по следующим основаниям.

Согласно пункта «а» части шестой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут в случае прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как установлено судом, приказом ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в ЯНАО» от 12 декабря 2012 года № 369-л/с к Адамовой Н.А. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, рабочие дни с 13 февраля 2012 года по 12 декабря 2012 года признаны прогулами.

На основании приказа ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в ЯНАО» от 12 декабря 2012 года № 370-л/с истец уволена за прогулы по подпункту «а» части 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказами ответчика от 7 февраля 2013 года № 15-л/с и № 16-л/с были отменены приказы от 12 декабря 2012 года № 369-л/с и № 370-л/с, произведена выплата заработной платы за время вынужденного прогула с 13 декабря 2012 года по 7 февраля 2013 года в сумме [redacted] руб. [redacted] коп. и денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в сумме [redacted] руб. [redacted] коп., в адрес истца направлено уведомление о необходимости приступить к работе 8 февраля 2013 года.

Однако после издания работодателем приказа об увольнении работника, трудовые отношения между сторонами трудового договора были прекращены.

Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе самого работодателя.

Таким образом, действия работодателя, в одностороннем порядке восстанавливающие трудовые отношения с работником путём отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют и основанием для отказа в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным в судебном порядке признаны быть не могут.

В данном случае работодатель реализовал своё право на увольнение работника, вследствие чего у работника возникло право заявить в суде требование о признании этого увольнения незаконным в соответствии со статьей 391 Трудового кодекса Российской Федерации.

Право работника на судебную защиту в связи с изданием работодателем приказа об отмене приказа об увольнении не прекращается, в связи с чем суд обязан рассмотреть требования работника по существу и вынести решение, в котором должна быть дана оценка законности действий работодателя на момент прекращения трудовых отношений.

При таких обстоятельствах приказы от 7 февраля 2013 года № 15-л/с и № 16-л/с, которыми отменены приказы от 12 декабря 2012 года № 369-л/с и № 370-л/с об увольнении, не имеют правового значения при рассмотрении настоящего спора и могут быть приняты во внимание только в том случае, если сам работник согласен на такой способ разрешения трудового спора с работодателем.

На основании изложенного Судебная коллегия признает решение Салехардского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 8 февраля 2013 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 1 апреля 2013 года незаконными, принятыми с существенным нарушением норм материального права и подлежащими отмене, а дело направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Салехардского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 8 февраля 2013 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 1 апреля 2013 года отменить, передать дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Председательствующий

Судьи