



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-106

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

16 сентября 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Фролкиной С.В.,
судей Вавилычевой Т.Ю., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 16 сентября 2019 г. гражданское дело по иску Галушко Алексея Алексеевича к страховому публичному акционерному обществу «РЕСО-Гарантия» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов

по кассационной жалобе Галушко Алексея Алексеевича на решение Пресненского районного суда г. Москвы от 25 июля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения представителей Галушко А.А. по доверенности Асадуллаевой О.А., Белогуровой И.С., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя страхового публичного акционерного общества «РЕСО-Гарантия» по доверенности Яковлева Н.О., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей кассационную жалобу обоснованной, обжалуемые судебные постановления

незаконными, подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Галушко Алексей Алексеевич 23 мая 2018 г. обратился в суд с иском к страховому публичному акционерному обществу «РЕСО-Гарантия» (далее также – СПАО «РЕСО-Гарантия», общество,) и с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил признать незаконным приказ заместителя генерального директора по персоналу СПАО «РЕСО-Гарантия» от 9 апреля 2018 г. об увольнении его с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановить его на работе в СПАО «РЕСО-Гарантия» в прежней должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула в размере 208 372 руб. 68 коп., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., возместить расходы на оказание юридических услуг в размере 30 000 руб.

В обоснование заявленных требований Галушко А.А. ссылаясь на то, что с 10 апреля 2006 г. он состоял в трудовых отношениях со СПАО «РЕСО-Гарантия», с 1 марта 2012 г. работал в должности эксперта 1 категории Сектора по работе с региональными станциями технического обслуживания автомобилей Экспертного отдела Управления выплат по имуществу. При этом с 2008 года по предложению работодателя Галушко А.А. исполнял трудовые обязанности дистанционно по месту своего проживания в г. Москве путём предоставления ему удалённого доступа к рабочей системе СПАО «РЕСО-Гарантия» (Citrix), в которой он получал и выполнял рабочие задания. Рабочие вопросы решались через электронную переписку, ему был предоставлен адрес корпоративной электронной почты.

В 2015 году Галушко А.А. поменял место жительства, переехал в г. Сочи Краснодарского края, о чём уведомил работодателя, который не возражал против изменения фактического места его работы. Галушко А.А. продолжал дистанционно исполнять свои трудовые обязанности по новому месту жительства.

Приказом заместителя генерального директора по персоналу СПАО «РЕСО-Гарантия» от 9 апреля 2018 г. трудовой договор с Галушко А.А. расторгнут и он уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул).

По мнению Галушко А.А., его увольнение с работы за прогул является незаконным, так как он с 2008 года по согласованию с работодателем дистанционно (удалённо) исполнял свои трудовые обязанности по месту

жительства в г. Москве, а с 2015 года – по новому месту жительства в г. Сочи Краснодарского края, то есть вне места нахождения СПАО «РЕСО-Гарантия» и вне стационарного рабочего места.

Кроме того, Галушко А.А. указывал на то, что с ноября 2017 года со стороны его непосредственного руководителя, а также со стороны отдела кадров СПАО «РЕСО-Гарантия» на него оказывалось давление с целью понуждения к расторжению трудового договора, в рабочей переписке неоднократно сообщалось о применении к нему мер дисциплинарного воздействия в виде устного предупреждения, выговора, запрашивались объяснительные по вопросу исполнения им своих трудовых обязанностей, однако фактически меры дисциплинарной ответственности к Галушко А.А. работодателем не применялись.

Представитель ответчика СПАО «РЕСО-Гарантия» в суде исковые требования не признал.

Решением Пресненского районного суда г. Москвы от 25 июля 2018 г. в удовлетворении исковых требований Галушко А.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Галушко А.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Пресненского районного суда г. Москвы от 25 июля 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 23 апреля 2019 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 23 июля 2019 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. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился истец Галушко А.А., сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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 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 следует из материалов дела, что в соответствии с трудовым договором от 10 апреля 2006 г. Галушко А.А. с 15 апреля 2006 г. был принят на работу в открытое страховое акционерное общество «РЕСО-Гарантия» (в дальнейшем переименовано в СПАО «РЕСО-Гарантия») на должность эксперта в отдел по работе со станциями технического обслуживания автомобилей (пункты 2.1, 3.2 трудового договора).

Пунктом 2.2 трудового договора определено, что местом работы Галушко А.А. является экспертный отдел, расположенный по адресу: г. Москва, Нагорный проезд, д. 6.

На основании этого трудового договора работодателем издан приказ от 15 апреля 2006 г. о принятии Галушко А.А. на работу на указанную должность.

Дополнительными соглашениями к трудовому договору от 1 марта 2011 г. и от 1 марта 2012 г. Галушко А.А. переводился на иные должности, последняя из которых – эксперт 1 категории Сектора выплат по КАСКО централизованных филиалов в Экспертном отделе Управления рассмотрения претензий. Трудовая функция Галушко А.А. по последней замещаемой должности заключалась в проверке и оплате счетов, ответах на телефонные звонки, урегулировании убытков, работе в базе.

Уведомлением заместителя генерального директора по персоналу СПАО «РЕСО-Гарантия» от 12 февраля 2018 г. общество довело до сведения Галушко А.А., что с 3 мая 2018 г. местом его работы будет являться центральный офис, расположенный по адресу: г. Москва, Нагорный проезд, д. 6.

Уведомлением заместителя генерального директора СПАО «РЕСО-Гарантия» от 21 марта 2018 г. Галушко А.А. сообщено о недействительности уведомления об изменении условий работы от 12 февраля 2018 г. в связи с

тем, что указанное условие о его рабочем месте определено в его трудовом договоре.

В материалах дела имеются копии актов работодателя, составленных в период с 26 по 30 марта 2018 г., об отсутствии Галушко А.А. на рабочем месте 26, 27, 28, 29 и 30 марта 2018 г.

26 и 29 марта 2018 г. в адрес Галушко А.А. работодателем были направлены телеграммы с просьбой явиться в отдел кадров СПАО «РЕСО-Гарантия» и представить объяснения о причинах его отсутствия на рабочем месте.

В ответ на эти телеграммы 9 апреля 2018 г. на имя заместителя генерального директора по персоналу СПАО «РЕСО-Гарантия» поступили письменные объяснения Галушко А.А., в которых он указал, что прогула не совершал, поскольку работает дистанционно.

Приказом заместителя генерального директора СПАО «РЕСО-Гарантия» от 9 апреля 2018 г. трудовой договор с Галушко А.А. был расторгнут и он уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – прогул.

При рассмотрении дела в суде первой инстанции в подтверждение своих требований Галушко А.А. представил в суд распоряжение общества от 15 апреля 2009 г. о том, что в целях обеспечения плана мероприятий по снижению расходов и оптимизации рабочих мест в центральном офисе ответственным лицам поставлена задача подготовить список сотрудников, готовых к удалённой 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 по работе со станциями технического обслуживания автомобилей Ходакова Ю.Н. о согласовании перевода Галушко А.А. на удалённую работу с сохранением должности и оклада. В служебной записке указано на то, что перевод данного работника осуществляется согласно программе оптимизации рабочих мест в центральном офисе, он обладает необходимыми навыками и опытом для работы удалённо и дал своё согласие на перевод на работу в таких условиях с 1 октября 2009 г. В служебной записке имеется отметка о согласовании перевода работника с начальником отдела по работе со станциями технического обслуживания автомобилей Ходаковым Ю.Н. путём проставления на служебной записке соответствующей резолюции (т.1, л.д. 65–66).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований Галушко А.А. о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия Галушко А.А. 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 Галушко А.А. по

подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. Порядок применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд первой инстанции признал соблюденным, а дисциплинарное взыскание в виде увольнения – соразмерным совершенному им проступку.

Довод Галушко А.А. о том, что работа осуществляется им дистанционно, по мнению суда первой инстанции, является несостоятельным, поскольку в трудовом договоре, заключенном между Галушко А.А. и ответчиком, не содержится условий о дистанционной работе.

Суд первой инстанции счёл, что Галушко А.А. не представил документов, подтверждающих выполнение им трудовой функции удалённо и исполнение им трудовых обязанностей дистанционно, а также указал на отсутствие доказательств, свидетельствующих о наличии каких-либо договоренностей с работодателем в отношении осуществления Галушко А.А. работы вне места нахождения работодателя.

Отказав в удовлетворении основных исковых требований Галушко А.А. (о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе), суд первой инстанции также не установил оснований для удовлетворения его исковых требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов.

Суд апелляционной инстанции, рассмотрев дело по апелляционной жалобе Галушко А.А., согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно указав, что рабочее место Галушко А.А. в соответствии с заключённым с ним трудовым договором находилось по адресу: г. Москва, Нагорный проезд, д. 6, дистанционная работа условиями этого трудового договора предусмотрена не была.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит, что выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением требований процессуального закона.

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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 (абзацы первый и второй части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 (абзацы первый и второй части 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, 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 (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим

Кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен главой 49¹, нормами которой регулируются особенности труда дистанционных работников.

Под дистанционной работой понимается выполнение определённой 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 её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (часть 1 статьи 312¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (часть 2 статьи 312¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 312² Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определённых сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путём обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определённых сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению (часть 1 статьи 312⁴ Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Вместе с тем трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым в случае фактического допущения работника к работе

с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Соответственно, следует считать заключённым и неоформленным в письменной форме соглашение сторон об изменении определённых сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких изменённых условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Одним из обязательных для включения в трудовой договор является условие о месте работы. В качестве дополнительного в трудовом договоре может содержаться условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и о рабочем месте. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает возможность выполнения работником определённой трудовым договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места. При этом режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если трудовым договором о дистанционной работе (условием трудового договора) не установлено иное.

Трудовым кодексом Российской Федерации отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены) определено как прогул – грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Согласно данной норме права в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула – трудовой договор может быть расторгнут работодателем.

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 (пункт 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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 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» (далее – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2) даны разъяснения о том, 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 пункту 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 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.

Исходя из содержания норм Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2014 г. при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте.

Применительно к настоящему спору с учётом характера отношений сторон, заявленных Галушко А.А. исковых требований, их обоснования, возражений на иск СПАО «РЕСО-Гарантия», а также подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права, в том числе нормативных положений главы 49¹, регулирующей особенности труда дистанционных работников, суду следовало установить такие имеющие значение для дела обстоятельства, как: где находилось рабочее место Галушко А.А.; был ли Галушко А.А. (работник) фактически допущен с ведома или по поручению СПАО «РЕСО-Гарантия» (работодателя) или его уполномоченного на это представителя к выполнению определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя (по своему месту жительства); выполнял ли Галушко А.А. определённую его

трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, в том числе на момент его увольнения; допустил ли Галушко А.А. (с учётом его доводов о дистанционном исполнении по согласованию с работодателем своих трудовых обязанностей) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин с 26, 27, 28, 29 и 30 марта 2018 г.; учитывались ли работодателем (СПАО «РЕСО-Гарантия») при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого работником (Галушко А.А.) проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Галушко А.А. и его отношение к труду.

Однако судами первой и апелляционной инстанций при разрешении вопроса о законности увольнения Галушко А.А. за прогул приведённые выше нормы материального права не были применены в их взаимосвязи, вследствие чего названные обстоятельства не были определены в качестве юридически значимых и не являлись предметом исследования и оценки судебных инстанций.

Признавая увольнение Галушко А.А. по подпункту «а» пункта 6 части 1 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 Галушко А.А. и порядок применения к нему дисциплинарного взыскания работодателем был соблюден.

Указав в судебных постановлениях на доводы Галушко А.А. о выполнении им своих трудовых обязанностей дистанционно, судебные инстанции эти обстоятельства не устанавливали, ограничились лишь ссылкой на то, что трудовой договор, заключённый с Галушко А.А., не содержит условий о дистанционной работе и что истцом не представлено документов, подтверждающих исполнение им трудовых обязанностей дистанционно.

Между тем Галушко А.А. в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул в исковом заявлении и его представитель в судебных заседаниях суда первой инстанции приводили доводы о том, что Галушко А.А. не мог быть привлечён к дисциплинарной ответственности за прогул, так как с 2008 года он 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. В связи с этим работодателем ему был предоставлен удалённый доступ к рабочей системе СПАО «РЕСО-Гарантия» (Citrix), в которой Галушко А.А. получал и выполнял рабочие задания. Все вопросы, связанные с работой, решались через электронную переписку, ему был предоставлен адрес корпоративной электронной почты.

Судебные инстанции эти доводы истца и его представителя в судебных постановлениях не изложили, при разрешении спора их не проверили и не

дали по правилам статьи 67 ГПК РФ в совокупности с другими доказательствами по делу оценки представленным истцом в материалы дела копии распоряжения общества от 15 апреля 2009 г., в котором в целях обеспечения плана мероприятий по снижению расходов и оптимизации рабочих мест в центральном офисе ответственным лицам поставлена задача подготовить список сотрудников, готовых к удалённой работе по месту жительства, с указанием критериев, которым должны отвечать такие сотрудники, а также копии служебной записки общества от 27 апреля 2009 г. на имя начальника отдела по работе со станциями технического обслуживания автомобилей Ходакова Ю.Н., согласно которой с данным должностным лицом общества был согласован перевод Галушко А.А. на удалённую работу с сохранением должности и оклада в рамках программы оптимизации рабочих мест в центральном офисе (т.1, л.д. 65, 66).

В ходе рассмотрения дела по ходатайству представителя истца по доверенности Носиковой Е.В. в судебном заседании суда первой инстанции, состоявшемся 10 июля 2018 г., был допрошен в качестве свидетеля Карпенко И.А., занимавший ранее должность главного эксперта СПАО «РЕСО-Гарантия», который подтвердил, что Галушко А.А. переводился на дистанционную работу и был включён в список работников, предложенных к переводу на удалённую работу (т.1, л.д. 111, 112).

В нарушение требований части 4 статьи 67 ГПК РФ суд первой инстанции не привёл в судебном постановлении мотивы, по которым им не приняты во внимание показания свидетеля Карпенко И.А., факт наличия у Галушко А.А. адреса корпоративной электронной почты, а также имеющаяся в материалах дела электронная переписка Галушко А.А. с представителями СПАО «РЕСО-Гарантия», которые в процессе переписки подтверждали выполнение Галушко А.А. своей трудовой функции в удалённой форме (вне места нахождения работодателя) (т.1, л.д. 68, 70, 74).

Допущенные судом первой инстанции нарушения не были устранены и судом апелляционной инстанции.

Кроме того, судебными инстанциями с учётом положений статьи 72 и части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых в их взаимосвязи следует считать заключённым и неоформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении определённых сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких изменённых условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, не выяснялся вопрос о ненадлежащем оформлении работодателем изменения условий работы Галушко А.А. (перевод его на удалённую работу вне места нахождения работодателя), в то время как Галушко А.А. ссылаясь на допущение его работодателем к выполнению такой работы и принятие работодателем результатов его работы без замечаний. Данная ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных

нарушениях со стороны работодателя по надлежащему, основанному на нормах трудового законодательства оформлению изменения условий работы Галушко А.А.

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

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, четвёртый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

В нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Галушко А.А. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Галушко А.А., его отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанции не исследовалась возможность применения ответчиком к Галушко А.А. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в обжалуемых судебных постановлениях.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии у работодателя оснований для увольнения Галушко А.А.

по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (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.

Ввиду изложенного решение Пресненского районного суда г. Москвы от 25 июля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г. 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 жалобой, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить исковые требования Галушко А.А. в соответствии с нормами закона, подлежащими применению к спорным отношениям, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Пресненского районного суда г. Москвы от 25 июля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2018 г. отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Пресненский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи