



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 16-КГ20-5

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

13 июля 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе
председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Гуляевой Г.А., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 13 июля 2020 г. кассационную жалобу Плясуновой Марины Анатольевны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 31 января 2019 г.

по делу № 2-6851/2018 Дзержинского районного суда г. Волгограда по иску Плясуновой Марины Анатольевны к Волгоградскому областному государственному унитарному предприятию «Волгофарм» о признании незаконным акта о проведении служебного расследования, признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, о восстановлении на работе, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав возражения на кассационную жалобу представителей Волгоградского областного государственного унитарного предприятия «Волгофарм» по доверенностям Скрипченко Л.Г., Акимовой О.Е., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей апелляционное определение суда апелляционной инстанции подлежащим отмене,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Плясунова Марина Анатольевна обратилась 3 сентября 2018 г. в суд с иском к Волгоградскому областному государственному унитарному предприятию «Волгофарм» (далее также – ГУП «Волгофарм») о признании незаконным акта о проведении служебного расследования, признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, о восстановлении на работе, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Плясунова М.А. ссылалась на то, что с 18 августа 1997 г. состояла в трудовых отношениях с ГУП «Волгофарм», занимая различные должности. За период работы Плясунова М.А. неоднократно поощрялась работодателем, в 2013 году награждена нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», замечаний по качеству работы со стороны работодателя не имела, к дисциплинарной ответственности не привлекалась.

Приказом директора ГУП «Волгофарм» от 3 августа 2018 г. № 668 трудовой договор с начальником отдела управления персоналом Плясуновой М.А. расторгнут и она уволена из организации ответчика по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Основанием для издания ответчиком приказа об увольнении Плясуновой М.А. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации послужил акт о проведении служебного расследования от 3 августа 2018 г. по факту совершения начальником отдела управления персоналом Плясуновой М.А. дисциплинарного проступка, выразившегося в отсутствии работника на рабочем месте 4, 9, 13, 21, 27, 30 июня 2018 г.

Плясунова М.А. считала, что её увольнение по названному основанию является незаконным, поскольку нарушений трудовой дисциплины ею допущено не было. Отсутствие на рабочем месте 4 июня 2018 г. более четырёх часов подряд согласовано Плясуновой М.А. с непосредственным руководителем ввиду сложившейся в организации практике о досрочном завершении работником рабочего дня в день его рождения; 9 июня 2018 г. рабочий день для всех работников организации был установлен до 15 часов 00 минут; 13 и 21 июня 2018 г. Плясунова М.А. посещала аптеки с целью представления коллективам вновь назначенных руководителей; 27 и 30 июня 2018 г. принимала участие в составе аккредитационной комиссии при прохождении первичной аккредитации специалистов по специальности «Фармация» в Волгоградском государственном медицинском университете.

По мнению Плясуновой М.А., ответчиком при принятии решения о признании отсутствия её на рабочем месте в указанные дни фактом прогула не выяснены все имеющиеся обстоятельства, не учтён сложившийся в организации порядок о досрочном завершении рабочего дня работника в день

его рождения по согласованию с работодателем. Кроме того, ответчиком пропущен установленный статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации срок привлечения её к дисциплинарной ответственности.

По приведённым основаниям Плясунова М.А. просила суд признать незаконными акт о проведении служебного расследования от 3 августа 2018 г., приказ директора ГУП «Волгофарм» от 3 августа 2018 г. № 668 о прекращении трудового договора по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановить её на работе в должности начальника отдела управления персоналом ГУП «Волгофарм», взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Представитель ответчика ГУП «Волгофарм» в суде исковые требования не признал.

Решением Дзержинского районного суда г. Волгограда от 1 октября 2018 г. в редакции определения об исправлении описки от 19 августа 2019 г. исковые требования Плясуновой М.А. удовлетворены частично. Суд признал незаконным приказ директора ГУП «Волгофарм» от 3 августа 2018 г. № 668 о прекращении трудового договора с Плясуновой М.А., восстановил Плясунову М.А. в должности начальника отдела управления персоналом в структурном подразделении – отделе управления персоналом ГУП «Волгофарм» с 4 августа 2018 г., взыскал с ГУП «Волгофарм» в пользу Плясуновой М.А. компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 31 января 2019 г. решение суда первой инстанции отменено. По делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Плясуновой М.А.

Определением Дзержинского районного суда г. Волгограда от 19 августа 2019 г. Плясуновой М.А. восстановлен процессуальный срок на подачу кассационной жалобы на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 31 января 2019 г.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Плясуновой М.А. 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 Волгоградского областного суда от 31 января 2019 г. как незаконного.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. 6 февраля 2020 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 15 июня 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Плясунова М.А., надлежащим образом извещённая о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда

кассационной инстанции не явилась, сведений о причинах неявки не представила, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменные возражения на неё представителя ГУП «Волгофарм», заслушав объяснение представителей ГУП «Волгофарм», явившихся в судебное заседание, и заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 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 390¹⁴ 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 с 13 августа 1997 г. Плясунова М.А. состояла в трудовых отношениях с ГУП «Волгофарм», с 12 января 2015 г. занимала должность начальника отдела управления персоналом ГУП «Волгофарм».

Согласно правилам внутреннего трудового распорядка ГУП «Волгофарм», утверждённым директором ГУП «Волгофарм» 15 октября 2015 г., для всех работников структурных подразделений предприятия установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительность смены – 8 часов, режим работы с 8 часов 30 минут до 17 часов 00 минут, обеденный перерыв с 12 часов 30 минут до 13 часов 00 минут.

1 августа 2018 г. на имя начальника управления по обеспечению деятельности ГУП «Волгофарм» поступила служебная записка о том, что в ходе изучения данных системы контроля и управления доступом по фактам соблюдения сотрудниками ГУП «Волгофарм» трудовой дисциплины (своевременности прихода и ухода с рабочих мест) за период с 1 по 30 июня 2018 г. было установлено, что по данным журнала отсутствия сотрудников по служебным вопросам и системы наблюдения ГУП «Волгофарм» Плясунова М.А. 4, 9, 13, 21 июня 2018 г. покидала рабочее место

ранее окончания рабочего дня, за 27 и 30 июня 2018 г. отсутствуют данные о выходе Плясуновой М.А. на работу.

2 августа 2018 г. от начальника управления по обеспечению деятельности ГУП «Волгофарм» на имя директора ГУП «Волгофарм» поступила служебная записка с предложением провести служебное расследование с целью уточнения причин отсутствия Плясуновой М.А. на рабочем месте в указанные периоды.

3 августа 2018 г. комиссией ГУП «Волгофарм» проведено служебное расследование по факту совершения начальником отдела управления персоналом Плясуновой М.А. дисциплинарного проступка, выразившегося в отсутствии работника на рабочем месте 4, 9, 13, 21, 27, 30 июня 2018 г.

При проведении служебного расследования комиссией было установлено, что 4, 9, 13, 21 июня 2018 г. Плясунова М.А. покинула рабочее место ранее установленного правилами трудового распорядка времени; за 27 июня 2018 г. в системе контроля и управления доступом ГУП «Волгофарм» отсутствуют отметки о входе и выходе Плясуновой М.А. в административное здание предприятия, при этом было установлено, что Плясунова М.А. 27 июня 2018 г. принимала участие в работе комиссии по первичной аккредитации специалистов по специальности «Фармация» в Волгоградском государственном медицинском университете, однако по окончании мероприятия на рабочее место не вернулась.

Комиссией работодателя также установлено, что на основании приказа директора ГУП «Волгофарм» от 27 июня 2018 г. № 541 «О работе в выходные дни» Плясуновой М.А. с её письменного согласия установлен рабочий день – 30 июня 2018 г. (являющийся выходным днём) с целью участия в работе комиссии по первичной аккредитации выпускников фармацевтического факультета Волгоградского государственного медицинского университета. Плясунова М.А. приняла участие в данном мероприятии, проходившим с 15 часов 00 минут до 17 часов 00 минут, однако в таблице учёта рабочего времени Плясуновой М.А. на указанную дату проставлено 8 часов рабочего времени.

По итогам служебного расследования, оформленного актом от 3 августа 2018 г., комиссия пришла к выводу о совершении Плясуновой М.А. дисциплинарного проступка в виде прогула 30 июня 2018 г., о нарушении ею трудовой дисциплины, а именно неоднократного отсутствия в течение рабочих дней порядка трёх часов на рабочем месте. Предложено вынести на рассмотрение директора ГУП «Волгофарм» вопрос о привлечении начальника отдела управления персоналом Плясуновой М.А. к дисциплинарной ответственности.

Приказом директора ГУП «Волгофарм» от 3 августа 2018 г. № 668 трудовой договор с начальником отдела управления персоналом Плясуновой М.А. расторгнут и она уволена из организации ответчика по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Разрешая спор и принимая решение о частичном удовлетворении исковых требований Плясуновой М.А. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, компенсации морального вреда, суд первой инстанции со ссылкой на статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу о том, что у ответчика отсутствовали основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности за прогулы, имевшие место 4, 9, 13, 21 июня 2018 г., ввиду того что решение об увольнении Плясуновой М.А. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации принято ответчиком за пределами установленного законом месячного срока для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. При этом суд признал несостоятельным довод ответчика о том, что о допущенных Плясуновой М.А. нарушениях трудовой дисциплины ему стало известно 1 августа 2018 г., указав, что факт отсутствия истца на рабочем месте в названные даты был зафиксирован посредством системы видеонаблюдения и отметок в журнале системы контроля и управления доступом ГУП «Волгофарм».

Кроме того, в обоснование вывода о незаконности принятия ответчиком решения о привлечении Плясуновой М.А. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации суд первой инстанции указал, на то, что в даты 9, 13, 21 июня 2018 г. период отсутствия истца на рабочем месте в течение рабочего дня составил менее четырех часов подряд, 4 июня 2018 г. Плясунова М.А. отсутствовала на рабочем месте не более четырех часов подряд, а также 30 июня 2018 г. Плясунова М.А. с 8 часов 30 минут до 17 часов 00 минут принимала участие в работе первичной аккредитации специалистов по специальности «Фармация» по адресу: г. Волгоград, ул. Пугачевская, д. 3, а не по адресу, указанному в акте служебного расследования от 3 августа 2018 г.

Суд апелляционной инстанции, установив, что дело рассмотрено судом первой инстанции в отсутствие прокурора, не извещённого о времени и месте судебного разбирательства, на основании пункта 2 части 4 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации отменил решение суда первой инстанции и вынес определение о переходе к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции без учёта особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (часть 5 статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Разрешая спор по существу и принимая новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Плясуновой М.А. о признании незаконным приказа об увольнении, о восстановлении на работе, компенсации морального вреда, суд апелляционной инстанции со ссылкой на статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу о том, что факт отсутствия Плясуновой М.А. на рабочем месте 4 июня 2018 г. без уважительных причин более четырех часов подряд нашёл подтверждение при рассмотрении дела. Суд апелляционной инстанции отметил, что убытие

Плясуновой М.А. по служебным делам, как на то она указала в журнале отсутствия сотрудников по служебным вопросам, не подтверждено. Установив, что Плясунова М.А. отсутствовала на рабочем месте 4 июня 2018 г. с 11 часов 55 минут, при этом обеденный перерыв не прерывает продолжительность рабочего времени, суд апелляционной инстанции пришёл к выводу, что общая продолжительность времени отсутствия истца на рабочем месте составила более четырех часов.

Суд апелляционной инстанции признал несостоятельными доводы Плясуновой М.А. о том, что 4 июня 2018 г. у неё был день рождения и по сложившейся на предприятии практике работник в свой день рождения может уйти с работы ранее установленного правилами трудового распорядка времени, ввиду того, что локальными актами работодателя и правилами внутреннего трудового распорядка такая возможность не предусмотрена.

Судом апелляционной инстанции также признаны необоснованными доводы Плясуновой М.А. о нарушении ответчиком срока привлечения её к дисциплинарной ответственности. При этом суд апелляционной инстанции исходил из того, что о фактах нарушения Плясуновой М.А. трудовой дисциплины работодателю стало известно по результатам внутренней проверки, проведённой по обстоятельствам, изложенным в служебной записке от 2 августа 2018 г. Вина Плясуновой М.А. в нарушении трудовой дисциплины установлена работодателем по результатам служебного расследования, оформленного актом от 3 августа 2018 г., ранее этой даты оснований для привлечения Плясуновой М.А. к дисциплинарной ответственности у ответчика не имелось.

Таким образом, по мнению суда апелляционной инстанции, Плясунова М.А. без согласования с работодателем отсутствовала на рабочем месте 4 июня 2018 г. без уважительной причины более четырех часов подряд, следовательно, у ответчика имелись основания для увольнения истца по подпункту «а» пункта 6 части 1 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).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьёй 193 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 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.

В силу пунктов 5 и 6 части 2 статьи 329 ГПК РФ (нормы приведены в редакции, действовавшей на момент вынесения апелляционного определения судебной коллегией по гражданским делам Волгоградского областного суда от 31 января 2019 г.) в апелляционном определении должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, выводы суда по результатам рассмотрения апелляционных жалобы, представления; мотивы, по которым суд пришёл к своим выводам, и ссылка на законы, которыми суд руководствовался

Признавая увольнение Плясуновой М.А. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул законным, суд апелляционной инстанции исходил из того, что у работодателя имелись основания для такого увольнения Плясуновой М.А.

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» разъяснено, что, по смыслу статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, повторное рассмотрение дела в суде апелляционной инстанции предполагает проверку и оценку фактических обстоятельств дела и их юридическую квалификацию в пределах доводов апелляционных жалоб, представления и в рамках тех требований, которые уже были предметом рассмотрения в суде первой инстанции.

Однако выводы суда апелляционной инстанции о законности увольнения Плясуновой М.А. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул сделаны без учёта норм права, регулирующих спорные отношения, и установления обстоятельств, имеющих значение для дела.

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 (часть 2 статьи 56 ГПК РФ).

Исходя из 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.

С учётом исковых требований Плясуновой М.А., 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 Плясуновой М.А. на рабочем месте 4 июня 2018 г. более четырёх часов подряд, а также того, был ли уведомлен руководитель Плясуновой М.А. о причинах её отсутствия. Для этого суду апелляционной инстанции требовалось выяснить: что послужило причиной ухода Плясуновой М.А. с рабочего места ранее установленного правилами внутреннего трудового распорядка времени; был ли поставлен в известность непосредственный руководитель Плясуновой М.А. о необходимости её ухода и по каким причинам; был ли вызван ранний уход Плясуновой М.А. с работы уважительными причинами. Кроме того, по данному делу для решения вопроса о законности увольнения Плясуновой М.А. за прогул суду апелляционной инстанции следовало установить, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Плясуновой М.А., её отношение к труду.

Суд апелляционной инстанции при новом рассмотрении дела по правилам производства в суде первой инстанции 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 Плясуновой М.А. о восстановлении на работе в прежней должности и иным исковым требованиям.

Как следует из материалов дела, Плясунова М.А. указывала в исковом заявлении о том, что 4 июня 2018 г. был день её рождения и по сложившейся в организации с согласия руководства практике работники в свой день рождения могут уходить с рабочего места ранее установленного трудовым распорядком времени.

Принимая решение об отказе в удовлетворении иска Плясуновой М.А. о признании незаконным увольнения и восстановлении на работе, суд апелляционной инстанции пришёл к выводу о том, что факт убытия истца с работы ранее установленного трудовым распорядком времени 4 июня 2018 г.

по служебным вопросам не подтверждён, следовательно, со стороны Плясуновой М.А. допущен прогул.

Между тем в нарушение требований статей 56, 67, 327, 327¹ ГПК РФ доводы Плясуновой М.А. о том, что уход работников организации с рабочих мест в свой день рождения ранее окончания рабочего дня осуществлялся с согласия руководителя, предметом обсуждения суда апелляционной инстанции не являлись и, соответственно, правовой оценки согласно правилам, установленным статьями 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не получили, в связи с чем выводы суда апелляционной инстанции об отсутствии Плясуновой М.А. на рабочем месте 4 июня 2018 г. без уважительной причины более четырёх часов подряд без согласования с работодателем не могут быть признаны правомерными.

При рассмотрении настоящего спора судом апелляционной инстанции были допущены также и другие существенные нарушения норм права.

В нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся в пункте 53 Пленума Верховного Суда Российской Федерации, по их применению суд апелляционной инстанции оставил без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Плясуновой М.А. 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 Плясуновой М.А., её отношение к труду, длительность работы в организации ответчика, наличие поощрений со стороны работодателя и ведомственных знаков отличия в труде. Судом апелляционной инстанции не исследовалась возможность применения ответчиком к Плясуновой М.А. 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 том, что у работодателя имелись основания для увольнения Плясуновой М.А. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, являются неправомерными, они сделаны при неправильном применении норм материального права и с нарушением норм процессуального права, суд апелляционной инстанции не определил обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установил эти обстоятельства, не оценил в совокупности имеющиеся по делу доказательства в соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ. 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 Волгоградского областного суда от 31 января 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 Плясуновой М.А., что согласно статье 390¹⁴ 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.

Руководствуясь статьями 390¹⁴ – 390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 31 января 2019 г. по делу № 2-6851/2018 Дзержинского районного суда г. Волгограда отменить.

Дело направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции – судебную коллегия по гражданским делам Волгоградского областного суда.

Председательствующий

Судьи