



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 9-КГ17-10

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

9 октября 2017 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 9 октября 2017 г. гражданское дело по иску Тимофеева Сергея Вячеславовича к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Нижегородской области «Городская клиническая больница № ■ Автозаводского района г. Нижнего Новгорода» об изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Тимофеева Сергея Вячеславовича на решение Автозаводского районного суда г. Нижнего Новгорода от 25 октября 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 31 января 2017 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав объяснения истца Тимофеева С.В., поддержавшего доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Тимофеев Сергей Вячеславович первоначально обратился в суд с иском к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Нижегородской области «Городская клиническая больница № ■ Автозаводского района

г. Нижнего Новгорода» (далее – ГБУЗ «ГКБ № 40 Автозаводского района г. Нижнего Новгорода») о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Тимофеев С.В. указал, что работал в ГБУЗ «ГКБ № █ Автозаводского района г. Нижнего Новгорода» лифтьером.

На основании приказа от 13 апреля 2016 г. № 925 л/с трудовой договор с Тимофеевым С.В. расторгнут и он уволен из организации ответчика по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул в связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин с 10 часов 00 минут 7 апреля 2016 г. до 07 часов 00 минут 8 апреля 2016 г. и с 07 часов 00 минут 11 апреля 2016 г. до 07 часов 00 минут 12 апреля 2016 г.

По мнению истца, увольнение по указанному основанию является незаконным, поскольку прогулы он не совершал, а был временно нетрудоспособен в период с 7 по 29 апреля 2016 г.

Впоследствии Тимофеев С.В. в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации изменил исковые требования и просил суд признать незаконным приказ от 13 апреля 2016 г. № 925/лс об увольнении, изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию, взыскать с ответчика заработную плату за период вынужденного прогула за период с мая по октябрь 2016 года в размере 45 000 руб., компенсацию морального вреда – 15 000 руб.

Представитель ответчика в суде исковые требования не признал.

Решением Автозаводского районного суда г. Нижнего Новгорода от 25 октября 2016 г. в удовлетворении исковых требований Тимофеева С.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 31 января 2017 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Тимофеева С.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. 20 июня 2017 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 31 августа 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Ответчик, надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явился, сведений о причине неявки не сообщил, представитель ответчика по доверенности – Соболев А.В. направил письменные возражения на кассационную жалобу, в связи с чем Судебная

коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие ответчика.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменные возражения на неё представителя ответчика по доверенности – Соболева А.В., заслушав объяснения истца Тимофеева С.В., явившегося в судебное заседание, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

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 о том, что при рассмотрении настоящего дела имеются такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права, допущенные судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что с 1 января 2014 г. Тимофеев С.В. работал на основании трудового договора от 28 февраля 2014 г. в ГБУЗ «ГКБ № [] Автозаводского района г. Нижнего Новгорода» лифтёром газовой и лифтовой службы, 1 февраля 2016 г. с Тимофеевым С.В. заключён трудовой договор о выполнении обязанностей лифтёра по совместительству (0,5 ставки).

На основании приказа от 7 апреля 2016 г. № 736/к Тимофеев С.В. был отстранён от эксплуатации лифта на срок до 8 апреля 2016 г. в связи с грубым нарушением Тимофеевым С.В. должностной инструкции при исполнении трудовых обязанностей.

Приказами от 13 апреля 2016 г. № 925/лс и № 924/лс трудовые договоры от 28 февраля 2014 г. и от 1 февраля 2016 г. с Тимофеевым С.В. расторгнуты и он уволен из ГБУЗ «ГКБ № [] Автозаводского района г. Нижнего Новгорода» по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул).

Поводом для привлечения Тимофеева С.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по указанному основанию послужили акты об отсутствии его на рабочем месте с 10 часов 00 минут 7 апреля 2016 г. до 07 часов 00 минут 8 апреля 2016 г. и с 07 часов 00 минут 11 апреля 2016 г. до 07 часов 00 минут 12 апреля 2016 г., а также акты об отказе Тимофеева С.В. от дачи письменных объяснений о причинах его отсутствия на рабочем месте.

Судом также установлено, что Тимофеев С.В. в период с 7 по 29 апреля 2016 г. был нетрудоспособен и находился на лечении в медицинском учреждении.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Тимофеева С.В. о признании незаконными приказов от 13 апреля 2016 г. об увольнении, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что факт отсутствия Тимофеева С.В. на рабочем месте с 10 часов 00 минут 7 апреля 2016 г. до 07 часов 00 минут 8 апреля 2016 г. и с 07 часов 00 минут 11 апреля 2016 г. до 07 часов 00 минут 12 апреля 2016 г. без уважительных причин нашёл подтверждение при рассмотрении дела, в связи с чем суд пришёл к выводу о том, что у ответчика имелись основания для увольнения истца по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом суд, указывая на разъяснения пункта 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», пришёл к выводу о том, что Тимофеев С.В. допустил злоупотребление своим правом, выразившееся в непредоставлении им работодателю сведений о своей временной нетрудоспособности и наличии листка нетрудоспособности.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с нарушением норм права ввиду следующего.

В соответствии с частью 3 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.

Согласно подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Частью шестой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» установлено, что при увольнении работника по основаниям, предусмотренным в пункте 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства уважительности причин отсутствия работника на рабочем месте.

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 реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (пункт 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В соответствии с частью 1 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий, оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создаёт условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел (часть 2 статьи 12 ГПК РФ).

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

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

Признавая законность увольнения Тимофеева С.В. по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что при рассмотрении спора факт совершения истцом прогула установлен и порядок применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения ответчиком соблюден. Суды также пришли к выводу о

злоупотреблении Тимофеевым С.В. своим правом, выразившемся в непредоставлении им работодателю сведений о наличии листка нетрудоспособности в период его отсутствия на рабочем месте.

Однако, данные выводы судебных инстанций сделаны при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

С учётом подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению юридически значимыми обстоятельствами по данному делу являлись: выяснение вопросов о том, было ли вызвано отсутствие Тимофеева С.В. на рабочем месте уважительными причинами; принимал ли работодатель надлежащие меры к выяснению причин отсутствия Тимофеева С.В. на работе, а также установление факта наличия или отсутствия в действиях Тимофеева С.В. злоупотребления правом, выражающегося в использовании им в противоправных (неправомерных) целях предоставленных ему при увольнении гарантий путём сокрытия факта временной нетрудоспособности.

Как следует из материалов дела, основанием для отстранения Тимофеева С.В. от исполнения трудовых обязанностей 7 апреля 2016 г. послужила служебная записка сотрудника ГБУЗ «ГКБ № [] Автозаводского района г. Нижнего Новгорода» на имя главного врача медицинского учреждения о факте обращения к нему Тимофеева С.В. в связи с ухудшением состояния его здоровья и невозможностью исполнять трудовые обязанности. Листок нетрудоспособности был выдан Тимофееву С.В. 7 апреля 2016 г. (за несколько дней до даты увольнения), и он был освобождён от работы до 29 апреля 2016 г., то есть истец был временно нетрудоспособен продолжительное время после даты увольнения. Из материалов дела также следует, что 8 апреля 2016 г. Тимофеевым С.В. был совершён телефонный звонок, адресованный работнику ГБУЗ «ГКБ № 40 Автозаводского района г. Нижнего Новгорода» Санкину В.С. В заседании суда первой инстанции Тимофеев С.В. указывал на данное обстоятельство, ссылаясь на то, что сообщал в телефонном разговоре 8 апреля 2016 г. Санкину В.С. о своей временной нетрудоспособности.

В силу положений статей 67, 71, 195–198 ГПК РФ суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Между тем в нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ обстоятельства, связанные с установлением причин (уважительные или неуважительные) отсутствия Тимофеева С.В. на рабочем месте, а также наличия в действиях Тимофеева С.В. злоупотребления своим правом не были

предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций при разрешении спора.

Принимая во внимание, что при рассмотрении дела судом были допущены нарушения приведённых норм материального и процессуального права, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт неправомерными выводы судов первой и апелляционной инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Тимофеева С.В. о признании незаконными приказов об увольнении, изменении формулировки основания увольнения.

Ввиду изложенного решение суда первой инстанции и апелляционное определение 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 Тимофеева С.В., что согласно статьи 387 ГПК РФ, является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

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

определила:

решение Автозаводского районного суда г. Нижнего Новгорода от 25 октября 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 31 января 2017 г. отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Автозаводский районный суд г. Нижнего Новгорода.

Председательствующий

Судьи