



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5- КГ19-21

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

22 апреля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 22 апреля 2019 г. гражданское дело по иску Иванова Сергея Олеговича к государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению г. Москвы «Московское среднее специальное училище олимпийского резерва № 4 им. А.Я. Гомельского (техникум)» Департамента спорта и туризма г. Москвы о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе

по кассационной жалобе Иванова Сергея Олеговича на решение Бутырского районного суда г. Москвы от 30 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 апреля 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Иванова С.О. и его представителя адвоката Колесникова А.С., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей государственного

бюджетного профессионального образовательного учреждения г. Москвы «Московское среднее специальное училище олимпийского резерва № 4 им. А.Я. Гомельского (техникум)» Департамента спорта и туризма г. Москвы Комардиной М.Н. и Рыкова Ю.С., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей доводы жалобы обоснованными, обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Иванов Сергей Олегович через своего представителя Колесникова Антона Сергеевича 21 сентября 2017 г. обратился в суд с иском к государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению г. Москвы «Московское среднее специальное училище олимпийского резерва № 4 им. А.Я. Гомельского (техникум)» Департамента спорта и туризма г. Москвы (далее также – училище олимпийского резерва, работодатель) о признании приказа работодателя об увольнении незаконным, восстановлении в должности начальника административно-хозяйственного отдела.

В обоснование заявленных требований Иванов С.О. ссылаясь на то, что он с 5 декабря 2016 г. работал на основании трудового договора в училище олимпийского резерва в должности заведующего общежитием, впоследствии переведен на должность начальника административно-хозяйственного отдела. 24 июля 2017 г. Иванов С.О. подал работодателю в лице исполняющего обязанности руководителя училища олимпийского резерва Ходосовой Е.Ф. заявление о предоставлении ему в соответствии с положениями статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации отпуска без сохранения заработной платы на период с 24 по 28 июля 2017 г. в связи с рождением ребенка (копия заявления об отпуске приложена к исковому заявлению).

После возвращения из названного отпуска Иванову С.О. было объявлено о том, что в период с 25 по 27 июля 2017 г. он отсутствовал на работе без уважительных причин, то есть допустил прогул, в связи с чем будет уволен с занимаемой должности.

Приказом работодателя от 29 августа 2017 г. № 52у Иванов С.О. уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул) за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин 25, 26 и 27 июля 2017 г.

Указывая на то, что он по уважительным причинам отсутствовал на рабочем месте с 25 по 27 июля 2017 г., поскольку 24 июля 2017 г. подал заявление работодателю о предоставлении ему отпуска в связи с рождением ребенка, данное заявление было принято работодателем и подписано

исполняющим обязанности руководителя училища олимпийского резерва, а также считая, что работодатель обязан был предоставить ему отпуск в связи с рождением ребенка, как это предусмотрено положениями статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, Иванов С.О. просил признать приказ государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения г. Москвы «Московское среднее специальное училище олимпийского резерва № 4 им. А.Я. Гомельского (техникум)» Департамента спорта и туризма г. Москвы от 29 августа 2017 г. № 52у об увольнении с работы Иванова С.О. незаконным, восстановить его на работе в должности начальника административно-хозяйственного отдела.

Представитель ответчика в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования не признал.

Решением Бутырского районного суда г. Москвы от 30 ноября 2017 г. в удовлетворении исковых требований Иванова С.О. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 апреля 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Ивановым С.О. ставится вопрос о передаче жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Бутырского районного суда г. Москвы от 30 ноября 2017 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 апреля 2018 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 28 декабря 2018 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 19 марта 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на жалобу представителя государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения г. Москвы «Московское среднее специальное училище олимпийского резерва № 4 им. А.Я. Гомельского (техникум)» Департамента спорта и туризма г. Москвы Комардиной М.Н., 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 5 декабря 2016 г. Иванов С.О. был принят на работу в государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение г. Москвы «Московское среднее специальное училище олимпийского резерва № 4 им. А.Я. Гомельского (техникум)» Департамента спорта и туризма г. Москвы на должность заведующего общежитием, с ним 5 декабря 2016 г. заключен трудовой договор.

9 января 2017 г. между работодателем и Ивановым С.О. заключены два дополнительных соглашения о внесении изменений в трудовой договор от 5 декабря 2016 г., в соответствии с которыми Иванов С.О. принят на работу в административно-хозяйственный отдел на должность начальника административно-хозяйственного отдела, на него возложены также дополнительные обязанности по должности заведующего общежитием.

Приказом директора училища олимпийского резерва от 17 мая 2017 г. в период с 1 по 31 июля 2017 г. на базе училища олимпийского резерва организована работа летнего городского оздоровительного лагеря дневного пребывания для детей в возрасте от 7 до 14 лет в количестве 130 человек. Обязанности начальника данного лагеря возложены на Иванова С.О.

Приказом руководителя Департамента спорта и туризма г. Москвы от 10 июля 2017 г. № 32 к/п исполнение обязанностей директора училища олимпийского резерва с 11 июля 2017 г. возложено на заместителя директора по общим вопросам Ходосову Е.Ф.

Согласно свидетельству о рождении [REDACTED] г. у Иванова С.О. родилась дочь – И [REDACTED]

Приказом руководителя Департамента спорта и туризма г. Москвы от 24 июля 2017 г. № 36 к/п директором училища олимпийского резерва с 25 июля 2017 г. назначена Перекрестова Е.В.

Заместителем директора училища олимпийского резерва по административно-хозяйственной работе составлены акты об отсутствии начальника административно-хозяйственного отдела Иванова С.О. на рабочем месте без уважительных причин 25, 26 и 27 июля 2017 г. Приказом директора училища олимпийского резерва от 28 июля 2017 г. по факту отсутствия Иванова С.О. на рабочем месте в названные даты назначено служебное расследование. В этот же день Иванову С.О. предложено предоставить письменные объяснения по поводу отсутствия на работе в спорные дни. Иванов С.О. отказался от дачи письменных объяснений.

С 31 июля по 14 августа 2017 г. Иванов С.О. находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, с 14 августа по 28 августа 2017 г. был временно нетрудоспособен, что подтверждается листком нетрудоспособности.

Дополнительным соглашением от 28 августа 2017 г. к трудовому договору между Ивановым С.О. и работодателем в лице директора училища олимпийского резерва Перекрестовой Е.В. выполнение Ивановым С.О. дополнительной работы по должности заведующего общежитием, совмещаемой с работой по основной должности начальника административно-хозяйственного отдела, прекращено, отменена дополнительная выплата за совмещение.

На заседании дисциплинарной комиссии работодателя 29 августа 2017 г. по факту отсутствия Иванова С.О. на рабочем месте с 25 по 27 июля 2017 г. Ивановым С.О. были даны пояснения о том, что 24 июля 2017 г. им на имя исполняющего обязанности директора училища олимпийского резерва Ходосовой Е.Ф. было подано заявление с просьбой о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы с 24 по 28 июля 2017 г. в связи с рождением ребенка, Ходосова Е.Ф. данное заявление подписала, Иванов С.О. сделал с него копию и передал его в отдел кадров.

По результатам заседания дисциплинарной комиссией принято решение об увольнении Иванова С.О. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом директора училища олимпийского резерва от 29 августа 2017 г. № 52у трудовой договор от 5 декабря 2016 г. с Ивановым С.О. расторгнут и он уволен 29 августа 2017 г. с должности начальника административно-хозяйственного отдела по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул). С данным приказом Иванов С.О. отказался знакомиться, о чем работодателем был составлен соответствующий акт.

При рассмотрении дела судом первой инстанции в судебном заседании 30 ноября 2017 г. была допрошена свидетель Насекайло О.В., занимающая в организации ответчика должность заместителя главного бухгалтера. Согласно ее показаниям 28 июля 2017 г. Иванов С.О. был приглашен в кабинет директора училища олимпийского резерва Перекрестовой Е.В. для дачи объяснений по факту отсутствия на работе с 25 по 27 июля 2017 г., от получения уведомления о даче письменных объяснений Иванов С.О. отказался, причину отсутствия на работе не озвучил, сославшись на то, что отсутствовал на работе в названные дни по уважительной причине.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Иванова С.О. о признании приказа работодателя об увольнении незаконным, восстановлении на работе, суд первой инстанции, ссылаясь на статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, представленные по делу

доказательства, объяснения сторон и показания свидетеля, пришел к выводу о наличии у ответчика оснований для применения к Иванову С.О. меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку Иванов С.О. нарушил трудовую дисциплину – отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин в течение длительного времени с 25 по 27 июля 2017 г., то есть совершил прогул. Суд исходил из того, что соглашение между Ивановым С.О. и работодателем о предоставлении ему в порядке статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка достигнуто не было. По мнению суда первой инстанции, увольнение Иванова С.О. произведено в рамках действующего законодательства с соблюдением работодателем процедуры применения дисциплинарного взыскания.

Доводы Иванова С.О. о том, что его увольнение является незаконным, так как он отсутствовал на рабочем месте в период с 25 по 27 июля 2017 г. по уважительным причинам после подачи им заявления на имя исполняющего обязанности директора училища олимпийского резерва Ходосовой Е.Ф. о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка и подписания ею этого заявления, суд первой инстанции признал несостоятельными. При этом суд первой инстанции указал, что каких-либо заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка в адрес работодателя от Иванова С.О. не поступало, у истца отсутствует оригинал заявления о таком отпуске, а на представленной им в суд копии заявления об отпуске отсутствует штамп организации работодателя о принятии данного заявления, приказ о предоставлении отпуска в отношении Иванова С.О. работодателем не издавался, о намерении воспользоваться отпуском без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка Иванов С.О. непосредственного руководителя – заместителя директора по административно-хозяйственной работе Зайнетдинова А.В. не уведомлял.

Суд апелляционной инстанции признал выводы суда первой инстанции и их правовое обоснование правильными, дополнительно отметив, что, по смыслу части первой статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы возможно только по согласованию с работодателем, Ивановым С.О. не было представлено допустимых и достаточных доказательств согласования с работодателем отпуска без сохранения заработной платы с 25 по 27 июля 2017 г. и подачи работодателю заявления в установленном законом порядке.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

Частью первой статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации определены случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в частности работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (абзац шестой названной нормы).

Таким образом, в части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации законодателем закреплены дополнительные меры защиты трудовых прав работника, направленные на обеспечение баланса интересов работника и работодателя, гарантирующие предоставление отпуска без сохранения заработной платы работникам, указанным в этой норме и в перечисленных в ней случаях.

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, предусмотренным этим кодексом.

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

Так, подпунктом «а» пункта 6 части первой 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 (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех 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 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» 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.

Согласно пункту 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой 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.

В подпункте «д» пункта 39 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что, если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Исходя из содержания приведенных 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 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. Использование работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка (до пяти календарных дней), такого отпуска, если работодателем не оформлен работнику данный отпуск или отказано в его предоставлении, не может рассматриваться как неуважительная причина отсутствия работника на рабочем месте, поскольку право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя, который обязан в силу закона предоставить названный отпуск. В этом случае нахождение работника в отпуске без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка нельзя считать прогулом и, соответственно, увольнение работодателем работника на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул) неправомерно.

Нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие обязанность работодателя предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случае рождения ребенка, и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении вопроса о законности увольнения Иванова С.О. за прогул судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

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).

По смыслу 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 учетом требований и возражений сторон.

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 применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

С учетом исковых требований Иванова С.О., возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права по данному делу для выяснения вопроса, было ли допущено Ивановым С.О. однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул) с 25 по 27 июля 2017 г., суду необходимо было определить и установить следующие юридически значимые обстоятельства: обращался ли Иванов С.О. с письменным заявлением на имя работодателя о предоставлении отпуска, предусмотренного частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской

Федерации, в связи с рождением ребенка; имелось ли у Иванова С.О. основание для подачи подобного заявления (рождение ребенка); был ли надлежащим образом работодателем Иванову С.О. оформлен отпуск в соответствии с поданным заявлением.

Суд первой инстанции вместо названных выше юридически значимых обстоятельств ошибочно определил в качестве обстоятельства, имеющего значение для разрешения дела, другое обстоятельство: было ли достигнуто соглашение между Ивановым С.О. и работодателем по поводу спорных дней отпуска, и, указывая на то, что такое соглашение достигнуто не было, пришел к выводу об отсутствии Иванова С.О. на работе с 25 по 27 июля 2017 г. без уважительных причин и о совершении им прогула.

Между тем в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул Иванов С.О. в исковом заявлении, письменном пояснении по иску и в судебных заседаниях суда первой инстанции приводил доводы о том, что его не было на рабочем месте с 25 по 27 июля 2017 г. по причине того, что 24 июля 2017 г. он подал письменное заявление с просьбой о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы с 24 по 28 июля 2017 г. по семейным обстоятельствам в связи с рождением ребенка на имя исполняющего обязанности директора училища олимпийского резерва Ходосовой Е.Ф., отпуск ею был одобрен путем проставления визы на заявлении, что являлось сложившейся практикой в организации работодателя по согласованию таких документов. Копия данного заявления с визой исполняющего обязанности директора училища олимпийского резерва Ходосовой Е.Ф. была приложена Ивановым С.О. к исковому заявлению.

Суд первой инстанции в нарушение положений статьи 67 ГПК РФ эти доводы Иванова С.О. не проверил и не исследовал представленные в их подтверждение доказательства, а свой вывод об отсутствии Иванова С.О. на работе с 25 по 27 июля 2017 г. без уважительных причин обосновал лишь тем, что заявление Иванова С.О. на отпуск по случаю рождения ребенка работодателю не поступало, у Иванова С.О. отсутствует оригинал заявления на отпуск без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка, на представленной Ивановым С.О. в суд копии заявления об отпуске отсутствует штамп работодателя о принятии данного заявления, работодателем не издавался приказ о предоставлении ему отпуска и Иванов С.О. не уведомил непосредственного руководителя – заместителя директора по административно-хозяйственной работе Зайнетдинова А.В. об отпуске в связи с рождением ребенка.

Однако данный вывод суда первой инстанции не может быть признан правомерным, так как он сделан не только с нарушением норм процессуального права, но и не основан на нормах материального права, подлежащих применению к спорным отношениям. Судом не учтено, что оригиналы заявлений работников в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации должны храниться у работодателя, который

по письменному заявлению работника обязан выдать копии документов, связанных с работой (статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации). В связи с этим на Иванова С.О. не может быть возложена обязанность по представлению оригинала заявления на отпуск, который, по его утверждению, он передал работодателю, и данное утверждение работодателем, обязанным доказать законность увольнения работника, не опровергнуто. При этом из материалов дела видно, что в ходе проведения работодателем служебного расследования по факту отсутствия Иванова С.О. на рабочем месте в спорные дни Ходосова Е.Ф., занимавшая должность исполняющего обязанности директора училища олимпийского резерва, работодателем не опрашивалась. Явка Ходосовой Е.Ф. в суд первой инстанции работодателем обеспечена не была.

Судом первой инстанции не принято во внимание, что отсутствие на копии заявления об отпуске, представленной Ивановым С.О. в суд, штампа работодателя о принятии данного заявления, неиздание работодателем приказа о предоставлении Иванову С.О. спорных дней отпуска, исходя из того, что факт рождения ребенка у Иванова С.О. [REDACTED] г. имел место, прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению Иванову С.О. отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка. Неблагоприятные последствия таких нарушений не могут быть возложены на работника и умалять его право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка.

Ссылка суда первой инстанции на то, что Иванов С.О. не уведомил непосредственного руководителя – заместителя директора по административно-хозяйственной работе Зайнетдинова А.В. о своем намерении воспользоваться отпуском без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка, является несостоятельной, так как согласно должностной инструкции заведующего общежитием, имеющейся в материалах дела, Иванов С.О. как заведующий общежитием подчинялся непосредственно директору училища олимпийского резерва (л.д. 92), следовательно, у него отсутствовала обязанность согласовывать свой отпуск с другим должностным лицом работодателя. Кроме того, в судебном заседании суда первой инстанции 15 ноября 2017 г. Иванов С.О. пояснял, что не мог поставить Зайнетдинова А.В. в известность о своем отпуске, так как 24 июля 2017 г. его не было на работе, у него тоже родился ребенок (л.д. 83).

Суд апелляционной инстанции не исправил нарушения норм права, допущенные судом первой инстанции.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Иванова С.О. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с прогулом, 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.

С учетом приведенного решение Бутырского районного суда г. Москвы от 30 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 апреля 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 жалобы, 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 Иванова С.О. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

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

определила:

решение Бутырского районного суда г. Москвы от 30 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 апреля 2018 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Бутырский районный суд г. Москвы в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи