



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-76

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

8 июля 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 8 июля 2019 г. гражданское дело по искам Селявиной Екатерины Максимовны, Чимидовой Вероники Олеговны к обществу с ограниченной ответственностью «МАКСИМА ГРУПП» о признании приказов об увольнении незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по кассационным жалобам Селявиной Екатерины Максимовны и Чимидовой Вероники Олеговны на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 июля 2018 г., которым решение Пресненского районного суда г. Москвы от 14 ноября 2017 г. отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Селявиной Екатерины Максимовны, Чимидовой Вероники Олеговны.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Селявиной Е.М., Чимидовой В.О. и их представителя адвоката Шкурко Л.Г., поддержавших доводы кассационных жалоб, возражения на кассационные жалобы представителей общества с ограниченной ответственностью «МАКСИМА ГРУПП» по доверенности Ушаковой К.К., Кононенко В.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Засеевой Э.С., полагавшей доводы кассационных жалоб обоснованными, обжалуемое судебное постановление

суда апелляционной инстанции подлежащим отмене с оставлением в силе решения суда первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Селявина Екатерина Максимовна 29 августа 2017 г. обратилась в суд с иском к ООО «МАКСИМА ГРУПП» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Селявина Е.М. указала, что на основании приказа от 17 мая 2017 г. она была принята на работу в ООО «МАКСИМА ГРУПП» на должность работника торгового зала с 17 мая 2017 г. по 31 января 2018 г. Согласно трудовому договору местом ее работы был определен универмаг, расположенный в торговом центре «Золотой Вавилон» по адресу: г. Москва, просп. Мира, д. 211, корп. 2. Селявиной Е.М. также был подписан договор о полной коллективной материальной ответственности.

По итогам проведенной ООО «МАКСИМА ГРУПП» по месту работы Селявиной Е.М. инвентаризации была выявлена недостача товарно-материальных ценностей.

Приказом ООО «МАКСИМА ГРУПП» от 31 июля 2017 г. № 139у22 Селявина Е.М. уволена с занимаемой должности по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя).

Селявина Е.М. не согласилась с увольнением и обратилась в суд с настоящим иском, в котором просила признать приказ ООО «МАКСИМА ГРУПП» от 31 июля 2017 г. об увольнении незаконным, восстановить ее на работе в ООО «МАКСИМА ГРУПП» в должности работника торгового зала, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 31 июля 2017 г. по день фактического восстановления на работе и компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб. При этом Селявина Е.М. ссылалась на отсутствие ее вины в образовавшейся недостаче товарно-материальных ценностей, а также на то, что оснований для ее увольнения у работодателя не имелось. Товарно-материальные ценности ей не вверялись, документов, касающихся приема имущества, ведения учета и отчетности она не подписывала, работодатель с этими документами ее не знакомил, содержание отчетов о движении и остатках вверенного коллективу имущества ей не объявлялось, с момента приема Селявиной Е.М. на работу сменилось более 50 процентов состава коллектива, а договор о полной коллективной материальной ответственности в связи с этим не перезаключался, инвентаризация имущества не проводилась.

Увольнение по инициативе работодателя по названному основанию, по мнению Селявиной Е.М., может негативно отразиться на ее дальнейшем

трудоустройстве, сложившаяся ситуация сказалась на моральном состоянии Селявиной Е.М. и вызвала у нее нравственные переживания.

Чимидова Вероника Олеговна 29 августа 2017 г. обратилась в суд с иском к ООО «МАКСИМА ГРУПП» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Чимидова В.О. ссылалась на то, что на основании приказа работодателя от 27 апреля 2017 г. она была принята на работу в ООО «МАКСИМА ГРУПП» на должность работника торгового зала на период с 27 апреля 2017 г. по 31 января 2018 г. Согласно трудовому договору местом ее работы был определен универмаг, расположенный в торговом центре «Золотой Вавилон» по адресу: г. Москва, просп. Мира, д. 211, корп. 2. Чимидовой В.О. также был подписан договор о полной коллективной материальной ответственности.

По итогам проведенной ООО «МАКСИМА ГРУПП» по месту работы Чимидовой В.О. инвентаризации выявлена недостача товарно-материальных ценностей.

Приказом ООО «МАКСИМА ГРУПП» от 1 августа 2017 г. № 140у9 Чимидова В.О. уволена с занимаемой должности по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя).

Считая, что вины с ее стороны в образовавшейся недостаче товарно-материальных ценностей не имеется, что у работодателя отсутствовали основания для ее увольнения, Чимидова В.О. обратилась в суд с настоящим иском, в котором просила признать приказ ООО «МАКСИМА ГРУПП» от 1 августа 2017 г. об увольнении незаконным, восстановить ее на работе в ООО «МАКСИМА ГРУПП» в должности работника торгового зала, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 1 августа 2017 г. по день фактического восстановления на работе и компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Протокольным определением судьи Пресненского районного суда г. Москвы от 16 октября 2017 г. гражданские дела по искам Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. объединены в одно производство (т. 1, л.д. 426).

Решением Пресненского районного суда г. Москвы от 14 ноября 2017 г. исковые требования Селявиной Е.М., Чимидовой В.О. удовлетворены частично. Суд признал увольнение Селявиной Е.М. на основании приказа № 139у22 от 31 июля 2017 г. незаконным, восстановил Селявину Е.М. на работе в ООО «МАКСИМА ГРУПП» в должности работника торгового зала с 14 ноября 2017 г., взыскал с ООО «МАКСИМА ГРУПП» в пользу Селявиной Е.М. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 80 237,25 руб., компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб. Суд признал увольнение Чимидовой В.О. на основании приказа от 1 августа 2017 г. № 140у9 незаконным, восстановил Чимидову В.О. на работе в

ООО «МАКСИМА ГРУПП» в должности работника торгового зала с 14 ноября 2017 г., взыскал с ООО «МАКСИМА ГРУПП» в пользу Чимидовой В.О. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 93 391,27 руб., компенсацию морального вреда в размере 3 000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 июля 2018 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. отказано.

В поданных в Верховный Суд Российской Федерации кассационных жалобах Селявиной Е.М., Чимидовой В.О. ставится вопрос о передаче этих жалоб для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены судебного постановления суда апелляционной инстанции, как незаконного.

По результатам изучения доводов кассационных жалоб заявителей судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 15 марта 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 24 мая 2018 г. кассационные жалобы с делом переданы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив обоснованность доводов кассационных жалоб, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобы подлежащими 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).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судом апелляционной инстанции допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, выразившиеся в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Селявина Е.М. на основании приказа заместителя начальника отдела кадров ООО «МАКСИМА ГРУПП» от 17 мая 2017 г. принята на работу на период с 17 мая 2017 г. по 31 января 2018 г. на должность работника торгового зала, между сторонами заключен трудовой договор. Местом работы Селявиной Е.М. определен универмаг, расположенный по адресу: г. Москва, просп. Мира, д. 211, корп. 2, ТЦ «Золотой Вавилон», магазин «Фамилия» (открыт в указанном торговом центре 25 марта 2017 г.).

Чимидова В.О. на основании приказа заместителя начальника отдела кадров ООО «МАКСИМА ГРУПП» от 27 апреля 2017 г. принята на работу на период с 27 апреля 2017 г. по 31 января 2018 г. на должность работника торгового зала, между сторонами заключен трудовой договор. Местом работы Чимидовой В.О. определен универмаг, расположенный по адресу: г. Москва, просп. Мира, д. 211, корп. 2, ТЦ «Золотой Вавилон», магазин «Фамилия».

2 мая 2017 г. Чимидовой В.О. и 17 мая 2017 г. Селявиной Е.М. подписан договор о полной коллективной материальной ответственности от 21 марта 2017 г.

В рамках плановой контрольной проверки приказом ООО «МАКСИМА ГРУПП» № ИНВ-796 от 29 июня 2017 г. в универмаге в торговом центре «Золотой Вавилон» в г. Москве назначена инвентаризация товарно-материальных ценностей. С данным приказом ознакомлены все материально ответственные сотрудники ООО «МАКСИМА ГРУПП», в том числе Селявина Е.М. и Чимидова В.О.

По результатам инвентаризации 5 июля 2017 г. составлены инвентаризационная опись товарно-материальных ценностей и акт о результатах инвентаризации, в котором установлена окончательная недостача товарно-материальных ценностей в количестве 9 592 единиц на сумму 3 848 444,02 руб.

5 июля 2017 г. в целях кадровой проверки специалистом-полиграфологом с Селявиной Е.М. проведено психофизиологическое исследование, в ходе этого исследования, в частности, определено, что фактов причинения Селявиной Е.М. намеренного материального вреда и ущерба ООО «МАКСИМА ГРУПП» не выявлено; в хищениях она не участвовала; махинаций со скидками, с кассой, с возвратами не совершала; незаконных, скрытых от руководства дополнительных доходов, вознаграждений не получала.

По результатам психофизиологического исследования в отношении Чимидовой В.О. 6 июля 2017 г. специалистом-полиграфологом сделаны аналогичные выводы.

10 июля 2017 г. в связи с выявлением недостачи товарно-материальных ценностей приказом ООО «МАКСИМА ГРУПП» сформирована комиссия для проведения служебного расследования.

29 июля 2017 г. по факту возникновения недостачи работодателем у Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. запрошены письменные объяснения, в них они пояснили, что выполняют свою работу добросовестно и согласно должностной инструкции, причины выявленной недостачи им не известны.

Заключением комиссии от 31 июля 2017 г. о проведении служебного расследования по факту выявления недостачи предложено: материально ответственным лицам, в числе которых Селявина Е.М. и Чимидова В.О., возместить ущерб от недостачи в равных долях (по 384 844,40 руб.); уволить этих лиц по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия.

Приказами заместителя начальника отдела кадров ООО «МАКСИМА ГРУПП» от 31 июля 2017 г. № 139у22 Селявина Е.М. и от 1 августа 2017 г. № 140у9 Чимидова В.О. уволены с занимаемых должностей работников торгового зала по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). В качестве основания увольнения указаны объяснительные записки Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О., акт о результатах инвентаризации от 5 июля 2017 г., заключение комиссии о проведенном служебном расследовании от 31 июля 2017 г.

Постановлением оперуполномоченного отдела экономической безопасности и противодействия коррупции Управления внутренних дел по Северо-Восточному административному округу Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по г. Москве от 26 сентября 2017 г. отказано в возбуждении уголовного дела по факту возможных противоправных действий неустановленных лиц, в результате которых образовалась недостача товара на сумму 3 848 444,02 руб. в универсаме «Фамилия», расположенном в торговом центре «Золотой Вавилон» в г. Москве, в связи с отсутствием события преступления.

Разрешая спор и признавая увольнение Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. незаконным, суд первой инстанции исходил из отсутствия доказательств, свидетельствующих о совершении Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. виновных действий, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя и подтверждающих их причастность к образованию недостачи товарно-материальных ценностей в количестве 9592 единиц на сумму 3 848 444, 02 руб.

Суд первой инстанции указал, что работодателем не представлены доказательства того, что товар на данную сумму был вверен непосредственно истцам, договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности работодателем не перезаключался с учетом того, что с открытия магазина сменилась половина сотрудников торгового зала. Принимая во внимание, что работодатель в суде не смог пояснить, каким образом образовалась недостача товарно-материальных ценностей на указанную сумму, в результате чьих действий образовалась эта недостача и в чем заключаются виновные действия Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. по причинению работодателю имущественного ущерба, суд первой инстанции пришел к выводу о частичном удовлетворении исковых требований Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О., признал их увольнение на основании приказов ООО «МАКСИМА ГРУПП» от 31 июля 2017 г. № 139у22 и от 1 августа 2017 г. № 140у9 незаконным, восстановил их на работе в ООО «МАКСИМА ГРУПП» и взыскал с ответчика в пользу Селявиной Е.М., Чимидовой В.О. заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

Отменяя решение суда первой инстанции и отказывая в удовлетворении исковых требований Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О., суд апелляционной

инстанции сослался на то, что поскольку в должностные обязанности истцов входило непосредственное обслуживание товарных ценностей и их сохранность, а также учитывая, что Селявина Е.М. и Чимидова В.О., являясь материально ответственными лицами, не обеспечили сохранность вверенного им имущества, то у работодателя имелись основания для утраты к Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. доверия и для увольнения их по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом суд апелляционной инстанции отметил, что порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения в отношении Селявиной Е.М., Чимидовой В.О. работодателем соблюден, до применения данного дисциплинарного взыскания от Селявиной Е.М., Чимидовой В.О. 29 июля 2017 г. были истребованы объяснения по факту возникновения недостачи, которые были даны ими в этот же день, сроки привлечения Селявиной Е.М., Чимидовой В.О. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения ООО «МАКСИМА ГРУПП» также работодателем не нарушены.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения сторон.

Частями первой и второй статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены случаи полной материальной ответственности работников. Так, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора (пункт 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации).

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 названного кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (статья 244 Трудового кодекса Российской Федерации).

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда

невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады) (части первая и вторая статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации).

По настоящему делу установлено, что Селявина Е.М. и Чимидова В.О. являлись материально ответственными лицами, с ними работодателем был заключен договор о коллективной материальной ответственности и они привлечены работодателем к дисциплинарному взысканию в виде увольнения по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за утрату доверия в связи с выявленной недостаточностью товарно-материальных ценностей по результатам инвентаризации (акт от 5 июля 2017 г.).

В соответствии с пунктом 3 части первой 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.

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

Пунктом 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

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 (пункт 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (пункт 45 постановления Пленума Верховного Суда

Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В пункте 47 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть применено только к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, и в случае установления их вины в действиях, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Такими работниками по общему правилу являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров. Утрата доверия со стороны работодателя к этим работникам должна основываться на объективных доказательствах вины работников в причинении материального ущерба работодателю. Если вина работника в этом не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия. При этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения работника и соблюдение установленного порядка его увольнения возлагается на работодателя.

Суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (абзац второй части 1 статьи 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В апелляционном определении должны быть указаны в том числе обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, выводы суда по результатам рассмотрения апелляционных жалобы, представления (пункт 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Отменяя решение суда первой инстанции, которым удовлетворены частично искивые требования Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. к ООО «МАКСИМА ГРУПП» о признании приказов об увольнении незаконными, восстановлении на работе и другие искивые требования, и принимая новое решение по делу об отказе в удовлетворении искивых требований, суд апелляционной инстанции приведенные нормы трудового законодательства, определяющие условия для увольнения работника,

непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за утрату доверия, и разъяснения постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации применил к спорным отношениям неправильно.

Отказывая в удовлетворении исковых требований истцов о признании приказов об увольнении незаконными, суд апелляционной инстанции при повторном рассмотрении дела по апелляционной жалобе ООО «МАКСИМА ГРУПП» исходил из того, что Селявина Е.М. и Чимидова В.О., являясь материально ответственными лицами, не обеспечили сохранность вверенного им имущества.

Однако в нарушение пункта 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции не указал, какие обстоятельства дела, установленные им, позволили прийти к выводу о том, что истцы не обеспечили сохранность имущества работодателя. Суд апелляционной инстанции привел лишь доводы о том, что в должностные обязанности Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. входило непосредственное обслуживание товарных ценностей и их сохранность, в то время как в силу норм права, регулирующих спорные отношения, суду апелляционной инстанции необходимо было установить, совершены ли Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. дающие основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя виновные действия, в результате которых работодателю причинен материальный ущерб (недостача товарно-материальных ценностей).

Ввиду изложенного вывод суда апелляционной инстанции о наличии оснований у работодателя для увольнения Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя) нельзя признать правомерным, он сделан при неправильном применении норм материального права, подлежащих применению к спорным отношениям, и с нарушением норм процессуального права.

Между тем суд первой инстанции, оценив имеющиеся в деле доказательства, признал незаконным увольнение истцов по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку работодателем не было доказано совершение Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. виновных действий, подтверждающих их причастность к образованию недостачи товарно-материальных ценностей в количестве 9592 единиц на сумму 3 848 444, 02 руб. и, соответственно, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Работодатель не смог пояснить суду, каким образом образовалась недостача в магазине «Фамилия» и по чьей вине, а также представить доказательства того, что недостающий товар был вверен непосредственно истцам.

Судом первой инстанции, кроме того, принято во внимание в качестве юридически значимых обстоятельств по делу то, что с момента открытия магазина сменилась половина первоначального состава сотрудников, при этом договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности не

перезаключался, истцов не знакомили с содержанием отчетов о движении и остатках вверенного коллективу имущества, а также постановление об отказе в возбуждении уголовного дела от 26 сентября 2017 г., согласно которому проведенной в ООО «МАКСИМА ГРУПП» проверкой по результатам инвентаризации в магазине «Фамилия» установлена недостача товарно-материальных ценностей на сумму 3 848 444,02 руб. по вине неустановленных лиц.

Приведенное выше свидетельствует о том, что у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьей 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции о частичном удовлетворении исковых требований Селявиной Е.М. и Чимидовой В.О. о признании приказов об их увольнении незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, а также для принятия нового решения об отказе в удовлетворении этих требований.

С учетом изложенного обжалуемое апелляционное определение 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 заявителей, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанного судебного постановления и оставления в силе решения суда первой инстанции, разрешившего спор в соответствии с установленными обстоятельствами и подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права.

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

**определила:**

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10 июля 2018 г. отменить.

Оставить в силе решение Пресненского районного суда г. Москвы от 14 ноября 2017 г.

Председательствующий

Судьи