



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 26-КГ20-3

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

20 апреля 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего
судей

Пчелинцевой Л.М.,
Жубрина М.А. и Москаленко Ю.П.

рассмотрела в открытом судебном заседании 20 апреля 2020 г. кассационную жалобу Матиевой Анжелы Хусеновны на решение Малгобекского городского суда Республики Ингушетия от 5 марта 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 30 мая 2019 г.

по делу № 2-155/2019 Малгобекского городского суда Республики Ингушетия по иску Матиевой Анжелы Хусеновны к открытому акционерному обществу «РН «Ингушнефть» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Матиева А.Х. 10 января 2019 г. обратилась в суд с иском к открытому акционерному обществу «РН «Ингушнефть» (далее также – ОАО «РН «Ингушнефть», работодатель) о восстановлении на работе, взыскании

заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Матиева А.Х. ссылалась на то, что она с 2012 года работала в ОАО «РН «Ингушнефть» в должности начальника отдела по социальным программам, корпоративной культуре и внутренним коммуникациям. С 15 октября 2018 г. Матиевой А.Х. был предоставлен ежегодный отпуск на срок 21 день в целях проведения медицинского обследования и лечения за пределами Республики Ингушетия.

Приказами ОАО «РН «Ингушнефть» от 17 октября 2018 г. Матиева А.Х. отозвана из отпуска в связи с производственной необходимостью и направлена в командировку в г. Москву для встречи с вице-президентом ПАО «НК «Роснефть».

17 октября 2018 г. работодателем также был издан приказ о командировании Матиевой А.Х. в период с 17 октября по 1 ноября 2018 г. в г. Москву для прохождения курсов повышения квалификации.

Приказом ОАО «НК «Ингушнефть» от 13 декабря 2018 г. трудовой договор с Матиевой А.Х. расторгнут и она уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за отсутствие без уважительных причин 26 октября 2018 г. на семинаре-совещании руководителей подразделений социальных программ и корпоративной культуры обществ группы ПАО «НК «Роснефть» (далее также – семинар-совещание), организованном Департаментом социального развития и корпоративной культуры ПАО «НК «Роснефть» и проходившем в г. Одинцово Московской области.

Не соглашаясь с приказом работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения и считая свое увольнение незаконным, Матиева А.Х. указывала на то, что она 26 октября 2018 г. отсутствовала на семинаре-совещании по уважительным причинам.

Уважительность причин отсутствия на семинаре-совещании 26 октября 2018 г. Матиева А.Х. обосновывала тем, что в связи с резким ухудшением состояния здоровья в октябре 2018 года она в период с 22 по 24 и 26 октября 2018 г. проходила медицинское обследование в г. Москве в федеральном государственном бюджетном учреждении «Национальный медицинский исследовательский центр профилактической медицины» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее также – Национальный центр профилактической медицины, учреждение здравоохранения).

26 октября 2018 г. Матиева А.Х. посещала в данном учреждении здравоохранения врача-уролога и врача-гинеколога, а также сдавала дополнительные медицинские анализы для определения диагноза и записывалась на проведение ей компьютерной томографии.

По результатам медицинских обследований, проведенных в учреждении здравоохранения в г. Москве, Матиева А.Х. в период с 29 октября по 11 декабря 2018 г. проходила лечение в Республике Ингушетия, в том числе стационарное.

При этом Матиева А.Х. полагала, что причиной ее увольнения является несогласие генерального директора ОАО «РН «Ингушетия» с ее гражданской позицией, связанной со сложившейся общественно-политической ситуацией в Республике Ингушетия.

Матиева А.Х. приводила также доводы о том, что при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем не учтена тяжесть совершенного ею проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также не принято во внимание добросовестное исполнение ею своих должностных обязанностей и отсутствие у нее дисциплинарных взысканий за весь период работы в ОАО «РН «Ингушетия». По мнению Матиевой А.Х., действия работодателя, связанные с ее увольнением, свидетельствуют о дискриминации в сфере труда.

Матиева А.Х. просила признать приказ работодателя от 13 декабря 2018 г. о прекращении трудового договора незаконным и необоснованным, восстановить ее на работе в прежней должности начальника отдела по социальным программам, корпоративной культуре и внутренним коммуникациям ОАО «РН «Ингушнефть», взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 1 000 000 руб.

Решением Малгобекского городского суда Республики Ингушетия от 5 марта 2019 г. в удовлетворении исковых требований Матиевой А.Х. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 30 мая 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе и дополнениях к ней Матиевой А.Х. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 23 декабря 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 25 февраля 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации стороны, надлежаще извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились. Матиева А.Х. и ее представитель адвокат Точиев Б.Б. просили рассмотреть дело в их отсутствие (телефонограмма от 14 апреля 2020 г. в 09.55 час., письменное ходатайство от 17 апреля 2020 г.). 8 апреля 2020 г. от генерального директора ОАО «РН «Ингушетия» поступили письменные возражения на кассационную жалобу. От представителя ОАО «РН «Ингушетия» по доверенности Накастхоева А.С. в электронном виде поступило письменное ходатайство об отложении судебного заседания по рассмотрению

кассационной жалобы Матиевой А.Х. Данное ходатайство Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации было отклонено ввиду отсутствия указания в ходатайстве на уважительные причины для отложения судебного разбирательства. Руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в отсутствие лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и дополнения к ней, возражения на кассационную жалобу ответчика, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке судебных постановлений.

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 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 следует из материалов дела, что Матиева А.Х. с 7 ноября 2012 г. состояла в трудовых отношениях с ОАО «РН «Ингушефть» (в настоящее время – ОАО «РН «Ингушнефть»), с 3 августа 2015 г. занимала должность начальника отдела по социальным программам, корпоративной культуре и внутренним коммуникациям.

Согласно акту членов-комиссии ОАО «РН «Ингушнефть» от 9 октября 2018 г. Матиева А.Х. отсутствовала 8 октября 2018 г. на рабочем месте.

15 октября 2018 г. Матиевой А.Х. в адрес генерального директора ОАО «РН «Ингушнефть» подано заявление от 12 октября 2018 г., содержащее просьбу предоставить ей отпуск на 21 день для проведения обследования и лечения за пределами Республики Ингушетия в связи с наличием тяжелого воспалительного заболевания, выявленного после ее обращения 8 октября 2018 г. в Малгобекскую городскую поликлинику за медицинской помощью с жалобами на острую боль.

Приказом генерального директора ОАО «РН «Ингушнефть» от 15 октября 2018 г. Матиевой А.Х. предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск на 21 календарный день с 15 октября по 5 ноября 2018 г.

Приказом генерального директора ОАО «РН «Ингушнефть» от 17 октября 2018 г. № 707 Матиева А.Х. отозвана из ежегодного отпуска в связи с производственной необходимостью с 17 октября 2018 г.

Приказом ОАО «РН «Ингушнефть» от 17 октября 2018 г. № 68 в связи с производственной необходимостью Матиева А.Х. направлена в командировку в г. Москву в ПАО «НК «Роснефть» с 17 октября 2018 г.

Вице-президентом по кадровым и социальным вопросам ПАО «НК «Роснефть» 17 октября 2018 г. издан приказ, адресованный генеральному директору ОАО «РН «Ингушнефть», с просьбой о направлении Матиевой А.Х. в служебную командировку в г. Москву для прохождения курсов повышения квалификации с 18 октября 2018 г.

Приказом генерального директора ОАО «РН «Ингушнефть» от 17 октября 2018 г. № 71 Матиева А.Х. командирована в г. Москву для прохождения курсов повышения квалификации сроком на 16 дней – с 17 октября по 1 ноября 2018 г.

19 октября 2018 г. в связи с плохим самочувствием Матиева А.Х. была направлена работниками Управления развития персонала Департамента кадров ПАО «НК «Роснефть» к корпоративному врачу компании для оказания медицинской помощи.

22 октября 2018г. генеральный директор ОАО «РН «Ингушнефть» Беков Р.С. в письме на имя директора Ставропольского филиала АО «СОГАЗ» просил в соответствии с договором добровольного медицинского страхования организовать медицинское обследование Матиевой А.Х. в Национальном центре профилактической медицины. Начало лечения определено с 22 октября 2018 г., дата окончания лечения – по согласованию с лечебным учреждением.

Ставропольский филиал «СОГАЗ» 22 октября 2018 г. выдал поручение на оказание медицинской помощи Матиевой А.Х. по договору добровольного медицинского страхования в Национальном центре профилактической медицины с 22 октября по 22 ноября 2018 г.

В период с 22 по 24 октября 2018 г. Матиева А.Х. проходила медицинское обследование в Национальном центре профилактической медицины, что подтверждается выданными ей справками и заключениями врачей названного учреждения здравоохранения.

25 октября 2018 г. Матиева А.Х. обратилась с заявлением на имя генерального директора ОАО «РН «Ингушнефть» Бекова Р.С. о предоставлении ей очередного отпуска с 29 октября 2018 г. на 21 календарный день для дальнейшего полноценного дообследования и лечения в профессиональных иногородних медицинских клиниках.

26 октября 2018 г. Матиева А.Х. находилась в Национальном центре профилактической медицины на приеме у врача-гинеколога и у врача-уролога, о чем ей выданы соответствующие справки.

Согласно акту об отсутствии на рабочем месте, составленному работниками ПАО «НК «Роснефть» – организаторами семинара-совещания (курсов повышения квалификации) – 26 октября 2018 г. в 17.10 час., начальник отдела по социальным программам, корпоративной культуре и внутренним коммуникациям ОАО «НК «Роснефть» Матиева А.Х. отсутствовала на корпоративном обучении (семинаре-совещании руководителей подразделений социальных программ и корпоративной культуры обществ группы ПАО «НК «Роснефть»), проводимом в г. Одинцово Московской области,

26 октября 2018 г. в течение 8 часов рабочего времени с 09.00 до 17.00 час. О своем отсутствии Матиева А.Х. заблаговременно организаторов обучения не предупредила. Свое отсутствие на месте обучения Матиева А.Х. мотивировала причинами, связанными с необходимостью посещения врача в связи с плохим самочувствием. Справку о посещении врача или иной документ, подтверждающий посещение медицинского учреждения, ею не представлены.

Письмом вице-президента по кадровым и социальным вопросам ПАО «НК «Роснефть» Калинина Ю.И. от 30 октября 2018 г. генеральному директору ОАО «РН «Ингушнефть» сообщено о том, что Матиева А.Х. 26 октября 2018 г. отсутствовала на семинаре-совещании с 09.00 до 17.00 час. без уважительных причин, и сделан вывод о совершении ею прогула (отсутствие на семинаре-совещании (рабочем месте) без уважительных причин в течение 8 часов (всего рабочего дня). В данном письме вице-президент по кадровым и социальным вопросам ПАО «НК «Роснефть» просил истребовать у Матиевой А.Х. письменные объяснения по факту ее отсутствия 26 октября 2018 г. на семинаре-совещании, оценить уважительность указанных ею причин совершенного прогула, предыдущее отношение работника к труду и по результатам оценки решить вопрос об объявлении Матиевой А.Х. дисциплинарного наказания в виде увольнения (по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

В периоды с 29 октября по 7 ноября, с 8 по 20 ноября, с 21 ноября по 10 декабря 2018 г. государственным бюджетным учреждением «Республиканская поликлиника» и государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Назрановская городская больница» Матиевой А.Х. были выданы листки нетрудоспособности.

11 декабря 2018 г. в рамках проводимой комиссией ОАО «РН «Ингушнефть» проверки по контролю соблюдения работниками ОАО «РН «Ингушнефть» правил внутреннего трудового распорядка у Матиевой А.Х. затребованы письменные объяснения о причинах её отсутствия на семинаре-совещании 26 октября 2018 г. с 09.00 до 17.00 час. с приложением обосновывающих документов.

13 декабря 2018 г. Матиева А.Х. представила генеральному директору ОАО «РН «Ингушнефть» объяснительную, в которой указала, что в период пребывания в командировке в г. Москве состояние её здоровья резко ухудшилось, в связи с чем работником Департамента социального развития и корпоративной культуры ПАО «НК «Роснефть» оформлены необходимые документы для ее медицинского обследования в учреждении здравоохранения г. Москвы по программе добровольного медицинского страхования работников. С 22 по 24, 26 октября 2018 г. она проходила обследование в Национальном центре профилактической медицины. 26 октября 2018 г. с 9.00 до 17.30 час. она находилась в данном учреждении здравоохранения на приёме у врача-уролога в 12.00 час. и врача-гинеколога в 15.30 час., а также сдавала дополнительные медицинские анализы для определения точного диагноза и записывалась на проведение ей компьютерной томографии. Впоследствии состояние её здоровья продолжило ухудшаться, и в период с 29 октября по 11 декабря 2018 г. она

проходила лечение, в том числе стационарное в Республике Ингушетия. К объяснительной Матиева А.Х. приложила медицинские справки и направление на анализы от 26 октября 2018 г.

13 декабря 2018 г. комиссией ОАО «РН «Ингушнефть» составлено заключение по результатам служебной проверки в связи с отсутствием Матиевой А.Х. 26 октября 2018 г. с 09.00 до 17.00 час. на семинаре-совещании руководителей подразделений социальных программ и корпоративной культуры обществ группы ПАО «НК «Роснефть». Комиссия пришла к выводу о том, что Матиева А.Х. не уведомила организаторов семинара-совещания о необходимости её направления на прием к врачам, то есть заблаговременно не приняла меры к извещению их о своем отсутствии. Комиссией предложено применить к начальнику отдела по социальным программам, корпоративной культуре и внутренним коммуникациям ОАО «РН «Ингушнефть» Матиевой А.Х. дисциплинарное взыскание в виде выговора. На данном заключении по результатам служебной проверки генеральным директором ОАО «РН «Ингушнефть» 13 декабря 2018 г. поставлена резолюция «Уволить».

Приказом генерального директора ОАО «РН «Ингушнефть» от 13 декабря 2018 г. трудовой договор с Матиевой А.Х. прекращен и она уволена по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня. Основанием к увольнению указан акт об отсутствии на корпоративном обучении (на семинаре-совещании руководителей подразделений социальных программ и корпоративной культуры и внутренних коммуникаций обществ группы ПАО «РН «Роснефть»).

С данным приказом Матиева А.Х. ознакомлена 13 декабря 2018 г., выразила письменно несогласие с увольнением, полагая его незаконным со ссылкой на представленную генеральному директору ОАО «РН «Ингушнефть» объяснительную об отсутствии 26 октября 2018 г. на обучении (семинаре-совещании) по уважительным причинам с приложением необходимых медицинских документов.

Судом были заслушаны показания свидетелей Гиревой Л.У., Муталиевой О.И., Гатиевой Р.С., Огородникова В.В., Толчеевой А.Ю., Чернышевой Н.А.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Матиевой А.Х. о восстановлении на работе, суд первой инстанции со ссылкой на положения Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что факт отсутствия Матиевой А.Х. на рабочем месте (семинаре-совещании) 26 октября 2018 г. без уважительных причин имел место, в связи с чем у ответчика были основания для увольнения Матиевой А.Х. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул.

Суд первой инстанции исходил из того, что о необходимости посещения врача 26 октября 2018 г. и об отсутствии по этой причине на семинаре-совещании Матиева А.Х. не предупредила организаторов семинара-совещания и своего непосредственного руководителя (начальника управления развития персонала ОАО «РН «Ингушнефть» Гатиеву Р.С.), чем нарушила Правила

внутреннего трудового распорядка ОАО «РН «Ингушнефть», Матиевой А.Х. не представлено доказательств, свидетельствующих об ухудшении состояния её здоровья, о необходимости посещения врача 26 октября 2018 г. и о невозможности посещения семинара-совещания в этот день.

Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Матиевой А.Х. о восстановлении на работе, суд первой инстанции не нашел оснований для удовлетворения её исковых требований о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Суд апелляционной инстанции признал выводы суда первой инстанции правильными и обоснованными, дополнительно указав, что ОАО «РН «Ингушнефть» соблюдены требования статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, поэтому процедура привлечения Матиевой А.Х. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения ответчиком не нарушена, так как работодателем учтены соразмерность наложенного дисциплинарного взыскания её проступку (длительности прогула) и обстоятельства, при которых он был совершен.

Суд апелляционной инстанции также отметил, что неинформирование Матиевой А.Х. работодателя (непосредственного руководителя по месту основной работы и организаторов семинара-совещания по месту командирования) о необходимости прохождения ею 26 октября 2018 г. медицинского обследования в учреждении здравоохранения свидетельствует о злоупотреблении Матиевой А.Х. правом, что также является основанием для отказа в удовлетворении ее исковых требований.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям и сделаны с существенным нарушением норм 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.

В соответствии с частью 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.

Согласно положениям 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 следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

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 статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Так, 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).

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 части 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. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части 1 статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от

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

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворён (абзацы второй, третий, четвертый 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 законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений постановления 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.

Признавая увольнение Матиевой А.Х. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул законным, суды

первой и апелляционной инстанций исходили из того, что у работодателя имелись основания для такого увольнения Матиевой А.Х.

Однако данные выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны без учёта норм права, регулирующих спорные отношения, и установления обстоятельств, имеющих значение для дела.

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.

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.

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).

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд (абзац первый части 4 статьи 198 ГПК РФ, норма приведена в редакции, действующей на момент принятия судом первой инстанции 5 марта 2019 г. решения).

С учётом исковых требований Матиевой А.Х., 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 Матиевой А.Х. на семинаре-совещании 26 октября 2018 г. в течение всего дня (с 09.00 до 17.00 час.), а также того, был ли уведомлен руководитель Матиевой А.Х. о причинах её отсутствия. Для этого суду требовалось выяснить: что послужило причиной неявки Матиевой А.Х. на семинар-совещание 26 октября 2018 г.; был ли поставлен в известность непосредственный руководитель Матиевой А.Х. о необходимости её отсутствия

на семинаре-совещании и по каким причинам; было ли вызвано отсутствие Матиевой А.Х. на семинаре-совещании уважительными причинами; имеется или отсутствует в действиях Матиевой А.Х., проходившей медицинское обследование в учреждении здравоохранения 26 октября 2018 г., злоупотребление правом. Кроме того, по данному делу для решения вопроса о законности увольнения Матиевой А.Х. за прогул суду следовало определить, не было ли увольнение Матиевой А.Х. связано с высказываем ею мнения по общественно-политическим вопросам; учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Матиевой А.Х., ее отношение к труду.

Суд первой инстанции при разрешении настоящего спора 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 Матиевой А.Х. о восстановлении на работе в прежней должности и иным иском требованиям.

Между тем, как следует из материалов дела, Матиева А.Х. указывала в исковом заявлении, в судебных заседаниях 28 января и 5 марта 2019 г. о наличии уважительных причин её отсутствия на семинаре-совещании 26 октября 2018 г. с утра и до 17.30 час.: прохождение медицинского обследования в учреждении здравоохранения в г. Москве (подтверждено медицинскими справками), что свидетельствует о невозможности посещения Матиевой А.Х. в этот день семинара-совещания, проводимого в г. Одинцово Московской области, по уважительным причинам и об отсутствии у неё реальной возможности представить 26 октября 2018 г. организаторам семинара-совещания документы о посещении в этот день врача в учреждении здравоохранения в г. Москве, так как акт об её отсутствии на семинаре составлен организаторами семинара-совещания в г. Одинцово Московской области 26 октября 2018 г. в 17.10 час., тогда как она находилась на медицинском обследовании в учреждении здравоохранения 26 октября 2018 г. до 17.30 час.

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 статьей 2 названного кодекса.

Суд первой инстанции, принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Матиевой А.Х. о восстановлении на работе и других исковых требований, изложив в тексте решения обстоятельства дела и отвергая доводы Матиевой А.Х. об уважительности причин ее отсутствия на семинаре-совещании 26 октября 2018 г., приведенные в исковом заявлении, и

обстоятельства, по ее мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства, имеющие значение для дела, в нарушение норм трудового законодательства и требований процессуального закона о доказательствах и доказывании в гражданском процессе не выяснил и не установил.

Суды первой и апелляционной инстанций не привели доводов, по которым придали доказательственное значение именно объяснениям ответчика и показаниям свидетелей, утверждавших об отсутствии Матиевой А.Х. на семинаре-совещании 26 октября 2018 г. без уважительных причин. При этом судебные инстанции не учли показания свидетелей, утверждавших о наличии у Матиевой А.Х. уважительных причин отсутствия на семинаре-совещании, не приняли во внимание содержащиеся в акте организаторов семинара-совещания об отсутствии Матиевой А.Х. на обучении 26 октября 2018 г. сведения о том, что свое отсутствие в этот день на месте обучения Матиева А.Х. мотивировала причинами, связанными с необходимостью посещения врача в связи с плохим самочувствием, наличием поручения на оказание ей медицинской помощи по договору добровольного медицинского страхования в Национальном центре профилактической медицины с 22 октября по 22 ноября 2018 г., выданного Ставропольским филиалом «СОГАЗ» 22 октября 2018 г. после обращения генерального директора ОАО «РН «Ингушнефть» Бекова Р.С. с просьбой об организации с 22 октября 2018 г. медицинского обследования Матиевой А.Х. в Национальном центре профилактической медицины в г. Москве. Прохождение Матиевой А.Х. медицинского обследования 26 октября 2018 г. в Национальном центре профилактической медицины, а также дальнейшее лечение в связи с неудовлетворительным состоянием здоровья, в том числе стационарное, подтверждаются справками учреждения здравоохранения, результатами медицинских анализов и выписками из медицинских карт, находящимися в материалах дела, которые судебными инстанциями не приняты во внимание в качестве уважительных причин отсутствия на семинаре-совещании. Оценка данных документов, как того требуют нормы гражданского процессуального закона (статья 67 ГПК РФ), в судебных постановлениях судами не дана.

В нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ приведённые выше и отражённые в решении суда обстоятельства, связанные с ухудшением состояния здоровья Матиевой А.Х., послужившие в том числе обращению её к корпоративному врачу компании, последующее обследование и лечение, в том числе стационарное, осведомленность генерального директора ОАО «РН «Ингушнефть» Бекова Р.С. о состоянии здоровья Матиевой А.Х. и о необходимости прохождения ею медицинского обследования в период с 22 октября по 22 ноября 2018 г., который являлся стороной в решении вопроса со Ставропольским филиалом «СОГАЗ» о предоставлении Матиевой А.Х. медицинской помощи в соответствии с договором добровольного медицинского страхования, не были предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций при разрешении спора, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Матиевой А.Х. не могут быть признаны основанными на законе.

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

В нарушение положений части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Матиевой А.Х. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение Матиевой А.Х., её отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Матиевой А.Х. иного, менее строгого вида дисциплинарного воздействия, не учитывалось, что за всё время работы Матиевой А.Х. в ОАО «РН «Ингушнефть» (с 2012 года) у неё не было ни одного дисциплинарного взыскания, а также то, что заключение комиссии ОАО «РН «Ингушнефть» от 13 декабря 2018 г., составленное по результатам служебной проверки в связи с отсутствием Матиевой А.Х. 26 октября 2018 г. на семинаре-совещании руководителей подразделений социальных программ и корпоративной культуры обществ группы ПАО «НК «Роснефть», содержит выводы о наличии оснований для применения к Матиевой А.Х. дисциплинарного взыскания в виде выговора, при этом оценивая обстоятельства отсутствия Матиевой А.Х. на семинаре-совещании 26 октября 2018 г., комиссия не усмотрела оснований для увольнения Матиевой А.Х. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул.

Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в обжалуемых судебных постановлениях.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Матиевой А.Х. 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, судебные инстанции не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства в соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ. Судебные инстанции формально подошли к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

С учетом приведенного выше обжалуемые судебные постановления 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 390 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 материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Малгобекского городского суда Республики Ингушетия от 5 марта 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 30 мая 2019 г. по делу № 2-155/2019 Малгобекского городского суда Республики Ингушетия отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Малгобекский городской суд Республики Ингушетия.

Председательствующий

Судьи