ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 13-КГ20-1-К2

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 22 июня 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Вавилычевой Т.Ю. и Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 22 июня 2020 г. кассационную жалобу Колягиной Елены Петровны на решение Ленинского районного суда г. Тамбова от 6 февраля 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тамбовского областного суда от 22 апреля 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12 ноября 2019 г.

по делу № 2-165/2019 Ленинского районного суда г. Тамбова по иску Колягиной Елены Петровны к муниципальному унитарному предприятию «Тамбовский центральный рынок» об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе, признании недействительной записи в трудовой книжке об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Колягиной Е.П. и её представителя по доверенности Склярова Д.А., поддержавших доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей доводы кассационной 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:

Колягина Е.П. 22 октября 2018 г. обратилась в суд с иском к муниципальному унитарному предприятию «Тамбовский центральный рынок» (далее также – МУП «Тамбовский центральный рынок», Тамбовский центральный рынок, работодатель) об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе, признании недействительной записи в трудовой книжке об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Колягина Е.П. ссылалась на то, что она с 29 мая 2013 г. работала в МУП «Тамбовский центральный рынок» в должности заместителя генерального директора по финансам и экономике.

Приказом работодателя от 27 сентября 2018 г. трудовой договор с Колягиной Е.П. расторгнут и она уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул – отсутствие на рабочем месте 30 и 31 августа 2018 г. без уважительных причин.

Колягина Е.П. полагала, что увольнение по указанному основанию является незаконным, поскольку прогул она не совершала, 30 и 31 августа 2018 г. отсутствовала на рабочем месте по уважительным причинам, так как 28 августа 2018 г. ею было написано и подано работодателю заявление с просьбой предоставить ей два дня отпуска без сохранения заработной платы в связи с похоронами в г. Москве. При личном обращении к генеральному директору Тамбовского центрального рынка Колягина Е.П. получила его устное согласие на предоставление ей отпуска без сохранения заработной платы на 30 и 31 августа 2018 г. Кроме того, о поездке Колягиной Е.П. в г. Москву на похороны 30 и 31 августа 2018 г. знали иные сотрудники Тамбовского центрального рынка: начальник отдела кадров Кожевникова В.М., главный бухгалтер Кожухарев Ю.С., заместитель генерального директора Ульянов А.Н., специалист по охране труда Пуляева О.И., уборщик служебных помещений Филина Т.П. и документовед Шитова С. С., которой было передано на регистрацию заявление Колягиной Е.П. о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

30 августа 2018 г., находясь в г. Москве, Колягина Е.П. обращалась в ООО Медицинский центр «Клиника № 1» за медицинской помощью в связи с психологическим (эмоциональным) состоянием, связанным с похоронами. По приезде в г. Тамбов Колягиной Е.П. оформлен листок нетрудоспособности с 3 по 14 сентября 2018 г.

По мнению Колягиной Е.П., причиной её увольнения является неприязненное отношение к ней со стороны работодателя. При этом при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем не принято во внимание добросовестное исполнение ею своих должностных обязанностей и отсутствие у неё дисциплинарных взысканий за весь период работы в МУП «Тамбовский центральный рынок». Действия работодателя (устное согласие на предоставление ей отпуска без сохранения заработной платы на период 30 и 31 августа 2018 г.; отсутствие письменного отказа в

предоставлении ей такого отпуска; незаконное увольнение за прогул) являются злоупотреблением правом со стороны работодателя.

Колягина Е.П. также обращала внимание на то, что она является инвалидом III группы, на её иждивении находится сын, [redacted] года рождения, инвалид II группы (инвалид с детства).

Уточнив исковые требования, Колягина Е.П. просила отменить приказ МУП «Тамбовский центральный рынок» от 27 сентября 2018 г. об увольнении с работы, восстановить её на работе в должности заместителя генерального директора по финансам и экономике МУП «Тамбовский центральный рынок», признать недействительной запись в трудовой книжке об увольнении по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (прогул), взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула с 28 сентября 2018 г. по 6 февраля 2019 г. в размере 358 069,38 руб., компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

Представители ответчика иск в суде первой инстанции не признали.

Решением Ленинского районного суда г. Тамбова от 6 февраля 2019 г. в удовлетворении исковых требований Колягиной Е.П. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тамбовского областного суда от 22 апреля 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12 ноября 2019 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

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

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 21 февраля 2020 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 18 мая 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 представители ответчика МУП «Тамбовский центральный рынок» и третьего лица Государственной инспекции труда Тамбовской области, надлежаще извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились, о причинах неявки сведений не представили. Руководствуясь частью 4 статьи 390^{12} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых 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 390^{14} 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, апелляционной и кассационной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Колягина Е.П. с 29 мая 2013 г. состояла в трудовых отношениях с МУП «Тамбовский центральный рынок» в должности заместителя генерального директора по финансам и экономике.

30 и 31 августа 2018 г. заместителем генерального директора Тамбовского центрального рынка Котовым Н.В. составлены акты об отсутствии заместителя генерального директора по финансам и экономике Колягиной Е.П. на рабочем месте. С этими актами Колягина Е.П. была ознакомлена 18 сентября 2018 г. и выразила несогласие.

19 сентября 2018 г. Колягина Е.П. представила работодателю объяснительную записку, в которой она ссылалась на наличие у неё уважительных причин отсутствия на работе 30 и 31 августа 2018 г., а также на то, что ею 28 августа 2018 г. на имя генерального директора Тамбовского центрального рынка Чакина Ю.В. было подано заявление с просьбой предоставить ей два дня отпуска (30 и 31 августа 2018 г.) без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (похороны), согласие на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (в связи с похоронами) было получено ею лично от генерального директора Тамбовского центрального рынка Чакина Ю.В. Помимо этого, 2 сентября 2018 г. Колягиной Е.П. выдана справка ООО Медицинского центра «Клиника № 1» о том, что она в период с 30 августа по 1 сентября 2018 г. находилась на амбулаторном лечении в г. Москве. В период с 3 по 14 сентября 2018 г. Колягина Е.П. отсутствовала на рабочем месте по причине болезни, что подтверждается листком нетрудоспособности, выданным Тамбовским областным государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Городская клиническая больница имени Архиепископа Луки г. Тамбова».

Приказом генерального директора Тамбовского центрального рынка от 27 сентября 2018 г. трудовой договор с Колягиной Е.П. прекращён и она уволена с 27 сентября 2018 г. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

По результатам проведённой Государственной инспекцией труда в Тамбовской области проверки по обращению Колягиной Е.П. ей письмом от 23 ноября 2018 г. сообщено о том, что безусловных оснований для признания приказа МУП «Тамбовского центрального рынка» о прекращении с ней трудового договора незаконным не установлено.

При рассмотрении дела судом первой инстанции в судебном заседании 21 ноября 2018 г. была допрошена свидетель Шитова С.С., занимающая должность документоведа административного отдела МУП «Тамбовский центральный рынок». Согласно её показаниям 28 августа 2018 г. Колягиной Е.П. было подано заявление о предоставлении ей двух дней отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствах (похороны), которое Шитовой С.С. было зарегистрировано 28 августа 2018 г. и подшито в папку входящих документов, также ею был подготовлен соответствующий приказ.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Колягиной Е.П. об отмене приказа об увольнении с должности заместителя генерального директора по финансам и экономике МУП «Тамбовский центральный рынок», о восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что между Колягиной Е.П. и работодателем – МУП «Тамбовский центральный рынок» – не было достигнуто соглашение о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы, доказательств, свидетельствующих об уважительности причин отсутствия Колягиной Е.П. на работе в спорный период, а также о том, что она уведомляла руководителя Тамбовского центрального рынка о намерении воспользоваться правом на отпуск без сохранения заработной платы, не представлено, поэтому у Колягиной Е.П. не имелось законных оснований и уважительных причин не присутствовать 30 и 31 августа 2018 г. в течение всего рабочего дня на рабочем месте, а также не исполнять свои должностные обязанности, в связи с чем ответчик обоснованно и законно уволил Колягину Е.П. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул. Порядок применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд первой инстанции признал соблюдённым.

Отказав в удовлетворении основных исковых требований Колягиной Е.П., суд первой инстанции также не установил оснований для удовлетворения её исковых требований об отмене приказа об увольнении, о признании недействительной записи в трудовой книжке об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно указав, что

регистрация документоведом Тамбовского центрального рынка заявления Колягиной Е.П. от 28 августа 2018 г. о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы не свидетельствует о согласовании данного отпуска с руководителем Тамбовского центрального рынка и о соблюдении Колягиной Е.П. порядка подачи данного заявления.

Отклоняя доводы апелляционной жалобы Колягиной Е.П. об уважительности причин отсутствия на рабочем месте со ссылкой на правовую позицию, изложенную в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 18 июня 2018 г. № 66-КГ18-8, суд апелляционной инстанции указал, что такая ссылка не может повлиять на законность принятого судом первой инстанции решения, так как выводы, изложенные в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, сделаны по конкретному делу при иных обстоятельствах.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, признала содержащиеся в них выводы законными и обоснованными.

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

Частью 1 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 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации определены случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в частности работающим инвалидам, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и т.д.

Таким образом, в приведённой норме законодателем закреплены положения о дополнительных мерах защиты трудовых прав работника, направленные на обеспечение баланса интересов работника и работодателя, предусматривающие предоставление работнику по его заявлению отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы подразделяются на те, которые даются по усмотрению работодателя, то есть работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (часть 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации), и на те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника (часть 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации). Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их продолжительности и назначения, они должны оформляться приказом (распоряжением) работодателя об отпуске. В каждом конкретном

случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам определяется по соглашению между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств (причин), по которым у работника возникла необходимость в таком отпуске. Работодатель вправе отказать в предоставлении работнику отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, своевременно сообщив о своём решении работнику.

Частью 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

Согласно части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим кодексом.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, об увольнении его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и

дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 г. № 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. № 1793-О, от 24 июня 2014 г. № 1288-О, от 23 июня 2015 г. № 1243-О, от 26 января 2017 г. № 33-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте (пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В силу статьи 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также

предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворён (абзацы первый, второй, третий, четвёртый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

По смыслу приведённых нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом, исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.

Признавая увольнение Колягиной Е.П. 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 Колягиной Е.П.

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

Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались (часть 2 статьи 56 ГПК РФ).

По смыслу данной процессуальной 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.

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 (части 1, 3 и 4 статьи 67 ГПК РФ).

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

С учётом исковых требований Колягиной Е.П., 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 Колягиной Е.П. 30 и 31 августа 2018 г. на рабочем месте. Для этого суду требовалось выяснить: подавала ли Колягина Е.П. генеральному директору МУП «Тамбовский центральный рынок» письменное заявление о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в связи с похоронами; какое решение было принято работодателем по заявлению Колягиной Е.П., было ли оно своевременно доведено до Колягиной Е.П. и в какой форме; учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого Колягиной Е.П. проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Колягиной Е.П., её отношение к труду.

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 Колягиной Е.П. и работодателем по поводу предоставления ей отпуска без сохранения заработной платы, и, указывая на то, что такое соглашение достигнуто не было, пришёл к выводу об отсутствии Колягиной Е.П. на работе 30 и 31 августа 2018 г. без уважительных причин и о совершении ею прогула.

Между тем в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул Колягина Е.П. в исковом заявлении, письменном пояснении по иску и в судебных заседаниях суда первой инстанции приводила доводы о том, что её не было на рабочем месте 30 и 31 августа 2018 г. по причине того, что 28 августа 2018 г. она подала письменное заявление с просьбой о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы на период 30 и 31 августа 2018 г. по семейным обстоятельствам на имя генерального директора МУП «Тамбовского центрального рынка» Чакина Ю.В., отпуск им был устно одобрен, оригинал заявления на отпуск Чакин Ю.В. оставил у себя для передачи в кадровое подразделение, после получения согласия генерального директора на предоставление отпуска копию этого заявления истец передала в приёмную документоведу Шитовой С.С., которая его зарегистрировала и подшила в папку входящих документов, при этом при уходе

в отпуск работники не ждали издания приказа о предоставлении отпуска, достаточно было получить согласие генерального директора, что являлось сложившейся практикой в организации работодателя по согласованию подобных документов. Кроме того, Колягиной Е.П. заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам было подано 28 августа 2018 г. (вторник), тем самым у работодателя имелось достаточно времени для уведомления Колягиной Е.П. об отказе в удовлетворении её заявления о предоставлении отпуска по семейным обстоятельствам (похороны) 30 и 31 августа 2018 г., что работодателем сделано не было. Это, по мнению истца, свидетельствует о злоупотреблении своим правом со стороны работодателя.

Кроме того, как следует из материалов дела, Колягина Е.П. указывала в исковом заявлении и в судебном заседании 6 февраля 2019 г. на прохождение ею амбулаторного лечения в связи с неудовлетворительным состоянием здоровья в спорный период с 30 августа по 1 сентября 2018 г. в ООО Медицинском центре «Клиника № 1» (медицинская справка от 2 сентября 2018 г.) и наличие листка нетрудоспособности на период с 3 по 14 сентября 2018 г., выданного Тамбовским областным государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Городская клиническая больница имени Архиепископа Луки г. Тамбова». Справка и листок нетрудоспособности находятся в материалах дела, они судебными инстанциями также не приняты во внимание в качестве доказательств уважительных причин отсутствия на работе. Оценка данным документам, как того требуют нормы гражданского процессуального закона (статья 67 ГПК РФ), в судебных постановлениях судами не дана.

Суд первой инстанции в нарушение положений статьи 67 ГПК РФ эти доводы Колягиной Е.П. не проверил и не исследовал представленные в их подтверждение доказательства, свой вывод об отсутствии Колягиной Е.П. на работе 30 и 31 августа 2018 г. без уважительных причин обосновал лишь тем, что между Колягиной Е.П. и работодателем не было достигнуто соглашения о предоставлении истцу отпуска без сохранения заработной платы.

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 исходя из положений статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации должны храниться у работодателя, который по письменному заявлению работника обязан выдать копии документов, связанных с работой. В связи с этим на Колягину Е.П. не может быть возложена обязанность по представлению оригинала заявления на отпуск, которое, по её утверждению и пояснениям в суде документоведа работодателя Шитовой С.С., она передала работодателю, и данное утверждение работодателем, обязанным доказать законность увольнения работника, не опровергнуто (копия заявления Колягиной Е.П. на предоставление ей отпуска

по семейным обстоятельствам надлежащим образом зарегистрирована во входящих документах ответчика).

Судом первой инстанции не принято во внимание, что ссылка ответчика на отсутствие у него оригинала заявления Колягиной Е.П. об отпуске, неиздание работодателем приказа о предоставлении Колягиной Е.П. спорных дней отпуска, прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению Колягиной Е.П. отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Неблагоприятные последствия таких нарушений не могут быть возложены на работника и умалять его право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы на основании части 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 требования относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Приведённые выше обстоятельства, связанные с действиями истца, направленными на уведомление работодателя о необходимости предоставления ей отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в связи с похоронами и об уважительности причин отсутствия на рабочем месте, а также обстоятельства непринятия работодателем решения в надлежащей форме по заявлению Колягиной Е.П. об отпуске не были предметом исследования и оценки суда первой инстанций при разрешении спора в нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ, в связи с чем вывод суда об отказе в удовлетворении исковых требований Колягиной Е.П. не может быть признан правомерным.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Колягиной Е.П., не исправил нарушения норм права, допущенные судом первой инстанции.

При рассмотрении настоящего спора судебными инстанциями были допущены также и другие существенные нарушения норм права.

В нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся в пункте 53 Пленума Верховного Суда Российской Федерации, по их применению судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Колягиной Е.П. решения об увольнении с работы учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение Колягиной Е.П., её отношение к труду,

длительность работы в организации ответчика. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Колягиной Е.П. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания исходя из таких принципов юридической ответственности, как справедливость, соразмерность, гуманизм (наличие инвалидности у Колягиной Е.П. и нахождение на её иждивении сына инвалида II группы с детства). Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в судебных постановлениях судов первой и апелляционной инстанций.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Колягиной Е.П. 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.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Колягиной Е.П. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379^{6} и частей 1–3 статьи 379^{7} ГПК РФ.

С учётом приведённого решение Ленинского районного суда г. Тамбова от 6 февраля 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тамбовского областного суда от 22 апреля 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12 ноября 2019 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 Колягиной Е.П. 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 390^{14}, 390^{15}, 390^{16} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Ленинского районного суда г. Тамбова от 6 февраля 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам

Тамбовского областного суда от 22 апреля 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12 ноября 2019 г. отменить.

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

Председательствующий 

Судьи 
