ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 57-КГ20-9-К1

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 17 августа 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 августа 2020 г. кассационную жалобу Захарова Владимира Васильевича на решение Губкинского городского суда Белгородской области от 27 июня 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 17 сентября 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24 декабря 2019 г.

по делу № 2-552/2019 Губкинского городского суда Белгородской области по иску Захарова Владимира Васильевича к акционерному обществу «Лебединский горно-обогатительный комбинат» о защите трудовых прав.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения Захарова В.В., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя акционерного общества «Лебединский горно-обогатительный комбинат» по доверенности Бацана Р.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гончаровой Н.Ю., полагавшей кассационную жалобу

обоснованной, а 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:

Захаров Владимир Васильевич 28 мая 2019 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Лебединский горно-обогатительный комбинат» (далее также – АО «Лебединский ГОК», работодатель) о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 16 мая 2019 г. по день фактического восстановления на работе, компенсации морального вреда в размере 100 000 руб., расходов на оплату услуг представителя.

В обоснование заявленных требований Захаров В.В. ссылался на то, что он с 1999 года работал в АО «Лебединский ГОК», последняя замещаемая им должность – электромонтёр по обслуживанию подстанций в карьере 6-го разряда участка по эксплуатации подстанции горно-сетевого района цеха сетей и подстанций энергоцентра АО «Лебединский ГОК» (далее наименование должности Захарова В.В. – электромонтёр по обслуживанию подстанций).

Приказом управляющего директора АО «Лебединский ГОК» от 15 мая 2019 г. трудовой договор с Захаровым В.В. расторгнут и он уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул – отсутствие на рабочем месте 10 марта 2019 г. (с 2 часов 04 минут до 7 часов 30 минут) без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочей смены.

Захаров В.В. считал, что его увольнение по данному основанию является незаконным, поскольку прогул он не совершал, 10 марта 2019 г. покинул рабочее место по уважительным причинам. Так, 9 марта 2019 г. с 19 часов 30 минут он заступил на ночную рабочую смену (период смены с 19 часов 30 минут до 7 часов 30 минут). При следовании к месту исполнения своих трудовых обязанностей Захаров В.В. почувствовал сильную боль в правой ноге. В течение рабочей смены состояние его здоровья резко ухудшилось. Испытывая страх за свою жизнь, поскольку ранее, в августе 2018 года, он в экстренном порядке был госпитализирован в Губкинскую центральную районную больницу с диагнозом «[redacted]», Захаров В.В., находясь в шоковом состоянии, около 2 часов ночи 10 марта 2019 г. был вынужден покинуть рабочее место, самостоятельно подняться из карьера АО «Лебединский ГОК» и уже из дома вызвать бригаду скорой медицинской помощи. С 10 по 15 марта 2019 г. Захаров В.В. находился на стационарном лечении в хирургическом отделении Губкинской центральной районной больницы, а затем до 5 апреля 2019 г. он проходил лечение амбулаторно.

Приступив к работе по окончании временной нетрудоспособности, Захаров В.В. представил работодателю объяснительную записку, в которой изложил приведённые выше обстоятельства, которые, по его мнению, свидетельствуют об уважительности причин оставления им рабочего места 10 марта 2019 г. до окончания рабочей смены.

Захаров В.В. также указывал на то, что при наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения с работы работодателем не учтена тяжесть совершённого им проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, его предшествующее отношение к работе.

Представитель ответчика АО «Лебединский ГОК» в суде первой инстанции исковые требования Захарова В.В. не признал.

Решением Губкинского городского суда Белгородской области от 27 июня 2019 г. в удовлетворении исковых требований Захарова В.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 17 сентября 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24 декабря 2019 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Захаровым В.В. 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 28 мая 2020 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 20 июля 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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 (далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой, апелляционной и кассационной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Захаров В.В. с 1 июля 1999 г. состоял в трудовых отношениях с АО «Лебединский ГОК», с 1 июля 2018 г. переведён на должность электромонтёра по обслуживанию подстанций.

12 августа 2018 г. Захаров В.В. был госпитализирован в экстренном порядке в хирургическое отделение Губкинской центральной районной больницы с диагнозом «[redacted]», в котором проходил лечение до 31 августа 2018 г. (выписной эпикриз хирургического отделения Губкинской центральной районной больницы № 3707).

9 марта 2019 г. согласно записи в оперативном журнале подстанции № 4 АО «Лебединский ГОК» Захаров В.В. принял смену в 18 часов 40 минут (продолжительность ночной рабочей смены с 19 часов 30 минут до 7 часов 30 минут).

10 марта 2019 г. в 2 часа 04 минуты в оперативном журнале подстанции № 4 начальником цеха сетей и подстанций АО «Лебединский ГОК» Чистяковым Ю.И. и дежурным Головковым А.Ю. сделана запись, в том числе о том, что дежурный электромонтёр Захаров В.В. отсутствует на рабочем месте.

10 марта 2019 г. начальником цеха сетей и подстанций АО «Лебединский ГОК» Чистяковым Ю.И. был составлен акт об отсутствии 10 марта 2019 г. с 2 часов 04 минут до 7 часов 30 минут на своём рабочем месте электромонтёра по обслуживанию подстанций Захарова В.В., который о своём уходе с рабочего места работодателя устно, письменно или по телефону не предупреждал.

В справке областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Губкинская станция скорой медицинской помощи» от 3 июня 2019 г. указано, что 10 марта 2019 г. в 9 часов 16 минут был принят вызов скорой медицинской помощи по месту жительства Захарова В.В., который с диагнозом «[redacted]» был госпитализирован в хирургическое отделение Губкинской центральной районной больницы.

Согласно листку нетрудоспособности, выданному 15 марта 2019 г., и выписному эпикризу хирургического отделения Губкинской центральной районной больницы Захаров В.В. с 10 по 15 марта 2019 г. находился на стационарном лечении в данном медицинском учреждении с диагнозом «[redacted]. Состояние после

перенёсенной [redacted] (2018 год)». После стационарного лечения Захаров В.В. до 5 апреля 2019 г. включительно лечился амбулаторно.

9 апреля 2019 г. Захаров В.В. представил работодателю объяснительную записку, в которой ссылался на наличие у него уважительных причин отсутствия на рабочем месте 10 марта 2019 г. в период с 2 часов 04 минут до 7 часов 30 минут. Захаров В.В. указывал, что в августе 2018 года он находился в реанимационном отделении Губкинской центральной районной больницы по причине оторвавшегося тромба в правой ноге. Заступив в ночную рабочую смену 9 марта 2019 г., он почувствовал сильную боль в правой ноге и принял имеющиеся у него лекарства от боли. В течение смены боль в ноге не уменьшалась, Захарова В.В. охватила паника и страх из-за вероятного повторного отрыва тромба в правой ноге, в связи с чем он в состоянии паники и страха за свою жизнь направился с места работы в сторону дома и, вызвав скорую помощь, был госпитализирован в этот же день в хирургическое отделение Губкинской центральной районной больницы.

Приказом управляющего директора АО «Лебединский ГОК» от 15 мая 2019 г. № 11-09-291 прекращено действие трудового договора с Захаровым В.В. и он уволен с работы 15 мая 2019 г. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Основанием для издания работодателем приказа об увольнении Захарова В.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации послужил приказ управляющего директора АО «Лебединский ГОК» от 15 мая 2019 г. № 146-к о применении к электромонтёру по обслуживанию подстанций Захарову В.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, выразившееся в совершении прогула (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) – отсутствии на рабочем месте 10 марта 2019 г. с 2 часов 04 минут до 7 часов 30 минут без разрешения непосредственного или вышестоящего руководителя.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Захарова В.В. об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе в прежней должности, суд первой инстанции со ссылкой на положения Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу о наличии у ответчика оснований для увольнения Захарова В.В. с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул. Суд исходил из того, что Захаров В.В. покинул своё рабочее место 10 марта 2019 г. (отсутствовал на рабочем месте с 2 часов 04 минут до 7 часов 30 минут, то есть более четырёх часов подряд в течение рабочей смены) без уважительных причин, не уведомив непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья и о невозможности продолжить работу. Порядок применения к

истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд первой инстанции признал соблюдённым.

Суд первой инстанции счёл неубедительными доводы Захарова В.В. о несоответствии применённого к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения совершённому дисциплинарному проступку, его чрезмерности, предвзятом отношении к нему со стороны работодателя, указав на то, что при принятии решения об увольнении Захарова В.В. работодателем в полной мере были учтены его производственная характеристика, тяжесть совершённого им проступка, обстоятельства его совершения и наступившие последствия, а также предшествующее поведение Захарова В.В. и его отношение к труду, несмотря на отсутствие у него дисциплинарных взысканий за весь период работы в АО «Лебединский ГОК».

Отказав в удовлетворении основных исковых требований Захарова В.В., суд первой инстанции также не установил оснований для удовлетворения его иска в части требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Первого 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 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.

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.

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).

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

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 Захарова В.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул законным, суд первой инстанции исходил из того, что у работодателя имелись основания для такого увольнения Захарова В.В.

Однако выводы суда первой инстанции о законности увольнения Захарова В.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул 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).

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.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 ГПК РФ). Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности (часть 3 статьи 67 ГПК РФ). 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 (часть 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 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 27 июня 2019 г. решения).

Пленумом Верховного Суда Российской Федерации в пунктах 2 и 3 постановления от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении» разъяснено, что решение является законным в случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 ГПК РФ). Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 – 61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

С учётом исковых требований Захарова В.В., 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 Захарова В.В. на рабочем месте 10 марта 2019 г. с 2 часов 04 минут до 7 часов 30 минут.

Для этого суду первой инстанции требовалось выяснить: что послужило причиной ухода Захарова В.В. 10 марта 2019 г. с рабочего места ранее окончания рабочей смены; в связи с какими обстоятельствами Захаров В.В. не поставил в известность о необходимости его ухода с работы своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя; являлись ли причины раннего ухода Захарова В.В. с работы уважительными. Кроме того, по данному делу для решения вопроса о законности увольнения Захарова В.В. за прогул суду первой инстанции следовало установить, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого Захаровым В.В. проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Захарова В.В., его отношение к труду.

Суд первой инстанции вместо названных юридически значимых обстоятельств ошибочно полагал имеющим значение для дела прежде всего то, что Захаров В.В. не уведомил своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья и о необходимости покинуть своё рабочее место до окончания рабочей смены, на основании чего пришёл к выводу об отсутствии Захарова В.В. на работе 10 марта 2019 г. с 2 часов 04 минут до 7 часов 30 минут без уважительных причин и, соответственно, о совершении им прогула.

Между тем, как следует из материалов дела, Захаров В.В. указывал в исковом заявлении и письменных объяснениях к нему, а также в апелляционной жалобе на решение суда первой инстанции о наличии уважительных причин оставления им рабочего места 10 марта 2019 г. ранее окончания рабочей смены. Захаров В.В. приводил доводы, в частности, о том, что ухудшение состояния его здоровья в

период ночной рабочей смены с 9 на 10 марта 2019 г. имело резкий и внезапный характер, он испытывал сильную боль в правой ноге, которая приобрела неестественный цвет и сильно опухла. Опасаясь угрожающих его жизни последствий обострения имеющегося у него заболевания («посттромботическая болезнь правой нижней конечности») и с учётом перенесённых им в августе 2018 года острого флеботромбоза правой нижней конечности и тромбоэмболии лёгочной артерии, Захаров В.В., находясь в паническом состоянии, покинул своё рабочее место ранее окончания рабочей смены и направился домой, откуда вызвал бригаду скорой медицинской помощи. В период с 10 марта по 5 апреля 2019 г. Захарову В.В. был оформлен листок нетрудоспособности, при этом с 10 по 15 марта 2019 г. он находился на стационарном лечении в хирургическом отделении Губкинской центральной районной больницы, а с 16 марта по 5 апреля 2019 г. Захаров В.В. проходил лечение амбулаторно.

Однако объяснениям Захарова В.В. об уважительности причин его отсутствия на работе 10 марта 2019 г., в частности о госпитализации его утром 10 марта 2019 г. в хирургическое отделение Губкинской центральной районной больницы, об оформлении ему с указанной даты листка нетрудоспособности, о нахождении с 10 по 15 марта 2019 г. на стационарном лечении, а затем на амбулаторном лечении (с 16 марта по 5 апреля 2019 г.) в связи с имеющимся у него заболеванием «[redacted]» судебными инстанциями в нарушение требований статей 67, 68 ГПК не дана правовая оценка в совокупности с имеющимися в материалах дела доказательствами, в том числе с учётом содержащихся в выписном эпикризе хирургического отделения Губкинской центральной районной больницы № 3707 сведений об экстренной госпитализации его в августе 2018 года в хирургическое отделение Губкинской центральной районной больницы с диагнозом «[redacted]».

Кроме того, истцом в судебных заседаниях суда первой инстанции 26, 27 июня 2019 г., а также в судебном заседании суда апелляционной инстанции были заявлены ходатайства о допросе в качестве свидетелей врачей Губкинской центральной районной больницы, которые принимали его 10 марта 2019 г. в стационарном отделении данного медицинского учреждения, наблюдали за состоянием его здоровья и могли с учётом имевшихся у Захарова В.В. заболеваний подтвердить уважительность причин оставления Захаровым В.В. рабочего места 10 марта 2019 г. Суды первой и апелляционной инстанций отказали в удовлетворении этих ходатайств, указав лишь на то, что состояние, в котором находился Захаров В.В. 10 марта 2019 г., стороной ответчика не оспаривается и подтверждается медицинской документацией.

Как следствие, судебные инстанции не проверили доводы истца о том, что он покинул своё рабочее место 10 марта 2019 г. ранее окончания рабочей смены, не поставив в известность работодателя о необходимости ухода с работы, так как находился в паническом состоянии из-за страха за свою жизнь, и сделали

формальный вывод, что Захаров В.В. 10 марта 2019 г. отсутствовал на рабочем месте более четырёх часов подряд в течение рабочей смены без уважительных причин, при этом не уведомил непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья и о невозможности продолжить работу.

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.

Суды первой и апелляционной инстанций, отвергая доводы истца об уважительности причин оставления им рабочего места 10 марта 2019 г. до окончания рабочей смены и неуведомления об этом работодателя ввиду нахождения в паническом состоянии, приведённые в исковом заявлении и в ходе судебного разбирательства, в нарушение норм трудового законодательства и требований процессуального закона о доказательствах и доказывании в гражданском процессе не выяснили и не установили обстоятельства, имеющие значение для дела, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Захарова В.В. не могут быть признаны основанными на законе.

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

В нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, данных в пункте 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 Захарова В.В. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение Захарова В.В., длительный стаж его работы в АО «Лебединский ГОК» (с 1999 года), отсутствие у него дисциплинарных взысканий за всё время работы у этого работодателя, а также нареканий к труду и исполнению им своих трудовых обязанностей со стороны непосредственного руководителя. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Захарову В.В. иного, менее строгого вида

дисциплинарного воздействия, исходя из таких принципов юридической ответственности, как справедливость, соразмерность, гуманизм. 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 Захарова В.В. 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.

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

С учётом приведённого обжалуемые судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций 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, что согласно статье 390^{14} 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 спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 390^{14}–390^{16} ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Губкинского городского суда Белгородской области от 27 июня 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 17 сентября 2019 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции

от 24 декабря 2019 г. по делу № 2-552/2019 Губкинского городского суда Белгородской области отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Губкинский городской суд Белгородской области в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи