



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 47-КГ21-1-К6

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

5 апреля 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе
председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Гуляевой Г.А., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 5 апреля 2021 г. кассационную жалобу Луконькиной Светланы Васильевны на решение Ленинского районного суда г. Оренбурга от 13 ноября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 29 мая 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 3 сентября 2020 г.

по делу № 2-5386/2019 Ленинского районного суда г. Оренбурга по иску Луконькиной Светланы Васильевны к обществу с ограниченной ответственностью «Реванш» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав возражения на кассационную жалобу представителя общества с ограниченной ответственностью «Реванш» по доверенности Волкова П.П., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Засеевой Э.С., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с направлением делам на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Луконькина Светлана Васильевна обратилась 22 июля 2019 г. в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Реванш» (далее также – ООО «Реванш», Общество) о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Луконькина С.В. ссылалась на то, что 3 мая 2017 г. принята на работу в ООО «Реванш» на должность продавца-консультанта, с ней заключён трудовой договор, по условиям которого ей установлен сменный график работы согласно графику сменности.

Приказом генерального директора ООО «Реванш» от 5 июня 2019 г. № 7 Луконькина С.В. уволена с должности продавца-консультанта по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Основанием для издания ответчиком приказа об увольнении Луконькиной С.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации послужили докладные записки о невыходе её на работу и об отсутствии работника на рабочем месте без уважительной причины 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г.

По мнению Луконькиной С.В., её увольнение по названному основанию является незаконным, поскольку указанные в актах и докладных записках даты, в которые она отсутствовала на рабочем месте, согласно графику сменности были для неё выходными днями. Рабочими днями Луконькиной С.В. в соответствии с графиком сменности являлись 1, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 16, 17, 20, 21 мая 2019 г. В период с 24 мая по 2 июня 2019 г. включительно Луконькина С.В. находилась в очередном отпуске. Луконькина С.В. указала, что с момента окончания отпуска и до 18 июня 2019 г. она согласно графику сменности выходила на место работы и исполняла должностные обязанности. 18 июня 2019 г. работодателем Луконькиной С.В. было сообщено об её увольнении и она не была допущена к исполнению трудовой функции. 28 июня 2019 г. Луконькиной С.В. по почте получен приказ об увольнении. В результате незаконного увольнения Луконькина С.В. утратила постоянный источник дохода, вынуждена занимать денежные средства, что причиняет ей значительные нравственные страдания.

Луконькина С.В. просила суд признать незаконным приказ генерального директора ООО «Реванш» от 5 июня 2019 г. № 7 об её увольнении по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул; восстановить её на работе в должности продавца-консультанта; взыскать с ответчика невыплаченную заработную плату за период с 3 по 18 июня 2019 г. в размере 10 666 руб., заработную плату за период вынужденного прогула, компенсацию морального вреда – 30 000 руб.

Представитель ответчика ООО «Реванш» в суде искивые требования не признал.

Решением Ленинского районного суда г. Оренбурга от 13 ноября 2019 г. в удовлетворении искивых требований Луконькиной С.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 29 мая 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 3 сентября 2020 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

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

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. 13 января 2021 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 4 марта 2021 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Луконькина С.В., надлежащим образом извещённая о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явилась, сведений о причинах неявки не представила, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав объяснения представителя ООО «Реванш», явившегося в судебное заседание, и заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом 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 390¹⁴ 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 3 мая 2017 г. между ООО «Реванш» и Луконькиной С.В. заключён трудовой договор, по условиям которого она принята на работу на должность продавца-консультанта.

13 ноября 2017 г. между Луконькиной С.В. и ООО «Реванш» заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 3 мая 2017 г. о том, что она принимается на работу в ООО «Реванш» на должность продавца-консультанта в сеть розничных магазинов «Реал-Флейм г. Оренбурга». В трудовой договор от 3 мая 2017 г. внесено условие об установлении работнику Луконькиной С.В. сменного режима рабочего времени и выходных дней согласно графику сменности. Продолжительность смены – 11 часов, время начало работы 10 часов 00 минут, окончание работы 22 часа 00 минут. Определено, что продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, утверждаются генеральным директором организации, и доводится до сведения работников общества не менее чем за один месяц до их введения в действие.

Генеральным директором ООО «Реванш» утверждены графики работы продавцов Общества на период с марта по июнь 2019 года. В графике работы продавца-консультанта Луконькиной С.В. на май 2019 года рабочими днями определены 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23, 26, 27, 30, 31 мая 2019 г. На данных графиках работы проставлены пометки об отказе Луконькиной С.В. от ознакомления с ними.

Согласно актам об отсутствии работника на рабочем месте и докладным запискам администратора магазина «Реал-Флейм г. Оренбурга» Исетовой А.Х., адресованным генеральному директору ООО «Реванш», о невыходе на работу от 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г., Луконькина С.В. в указанные даты отсутствовала на рабочем месте.

4 июня 2019 г. генеральным директором ООО «Реванш» на имя Луконькиной С.В. направлено уведомление о необходимости дать объяснения по факту её отсутствия на рабочем месте в даты, утверждённые графиками работы на май, июнь 2019 г. (6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая, 3, 4 июня 2019 г.).

5 июня 2019 г. Луконькиной С.В. представлена объяснительная о том, что в соответствии с графиками работы на май, июнь 2019 г. выходными днями для неё определены даты: 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая, 3, 4 июня 2019 г. Рабочими днями согласно графикам работы являлись: 1, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 16, 17, 20, 21, 24, 25, 28, 29 мая, 1, 2, 5, 6 июня 2019 г. В период с 24 мая 2019 г. по 2 июня 2019 г. включительно Луконькина С.В. находилась в отпуске.

Приказом генерального директора ООО «Реванш» от 5 июня 2019 г. № 7 Луконькина С.В. уволена с должности продавца-консультанта по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. В качестве основания к увольнению в приказе указаны докладные записки о невыходе на работу и акты об отсутствии на рабочем месте работника Луконькиной С.В. 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г. От ознакомления с приказом об увольнении Луконькина С.В. отказалась, о чем 5 июня 2019 г. работодателем был составлен соответствующий акт.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Луконькиной С.В. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, суд первой инстанции, изложив в решении установленные по делу обстоятельства, пришёл к выводу о том, что факт отсутствия Луконькиной С.В. на рабочем месте 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г. без уважительных причин нашёл подтверждение при рассмотрении дела. Суд указал, что работодателем соблюдена процедура увольнения Луконькиной С.В., в адрес истца был направлен приказ об увольнении и произведён окончательный расчет. Суд признал несостоятельным довод Луконькиной С.В. о том, что с момента окончания отпуска и до 18 июня 2019 г. она согласно графику сменности выходила на место работы и исполняла должностные обязанности, указав на то, что явка истца в магазин и совершение ряда действий не свидетельствует о сохранении либо возобновлении трудовых отношений между ней и ответчиком.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно сославшись на то, что работодателем соблюден установленный статьями 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядок применения к истцу меры дисциплинарной ответственности. Оценивая тяжесть совершённого Луконькиной С.В. проступка, суд апелляционной инстанции высказал суждение о том, что факт прогула является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения работника.

Судебная коллегия по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, признала содержащиеся в них выводы законными и обоснованными.

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.

Пунктом 3 части 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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 предусмотрены 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 Луконькиной С.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 Луконькиной С.В.

Однако выводы суда первой инстанции о законности увольнения Луконькиной С.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.

Работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (абзац десятый части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть третья статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частями 3, 4 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Из приведённых нормативных положений трудового законодательства следует, что обязанностью работодателя как стороны трудовых отношений является предоставление работнику полной и достоверной информации об условиях, в которых работник осуществляет свою трудовую функцию, установленных локальными нормативными актами работодателя, в частности, работодатель обязан доводить до сведения работника в порядке, определённом

трудовым договором, информацию об утверждении графика его работы и об изменениях режима рабочего времени, установленного графиком сменности, с доведением до работника сведений о таких изменениях не позднее чем за один месяц до введения в действие графиков работы.

Судебными инстанциями при решении вопроса о законности действий работодателя (ООО «Реванш») по увольнению Луконькиной С.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации, определяющие принципы правового регулирования трудовых отношений между работником и работодателем, к спорным отношениям применены не были.

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 спора.

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: фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведенные в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле; законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии решения, и мотивы, по которым суд не применил законы и иные нормативные

правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

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 Луконькиной С.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 Луконькиной С.В. на рабочем месте 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г.

Для этого суду первой инстанции требовалось выяснить: была ли исполнена работодателем Луконькиной С.В. установленная Трудовым кодексом Российской Федерации и определённая условиями дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому с Луконькиной С.В. 3 мая 2017 г., обязанность ознакомить её под роспись с утверждёнными в Обществе графиками работы на период с марта по июнь 2019 г.; достигнуто ли между работодателем и Луконькиной С.В. соглашение об осуществлении ею трудовых обязанностей в соответствии с вновь утверждёнными работодателем графиками работы на март – июнь 2019 г.; на основании какого графика рабочего времени Луконькина С.В. исполняла трудовые обязанности; что послужило причиной отсутствия Луконькиной С.В. на рабочем месте 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г.; являлись ли причины невыхода Луконькиной С.В. на рабочее место в указанные даты уважительными. Кроме того, по данному делу для решения вопроса о законности увольнения Луконькиной С.В. за прогул суду первой инстанции следовало установить, учитывались ли работодателем при наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения по названному основанию тяжесть совершённого ею проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Луконькиной С.В., её отношение к труду.

Суд первой инстанции 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 Луконькиной С.В. о признании незаконным приказа об увольнении по

подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул).

Как следует из искового заявления Луконькиной С.В. и из протоколов судебного заседания Ленинского районного суда г. Оренбурга от 21 августа, 18 сентября 2019 г., Луконькина С.В. в обоснование исковых требований ссылалась на то, что в период с марта по май 2019 г. она осуществляла трудовые обязанности в соответствии с графиком работы, утвержденным работодателем на момент заключения с ней трудового договора 3 мая 2017 г., согласно графику работы на май 2019 г. рабочими днями для Луконькиной С.В. были определены даты: 1, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 16, 17, 20, 21 мая 2019 г., за май 2019 г. работодателем ей была выплачена заработная плата. Луконькина С.В. указывала, что об изменении режима рабочего времени и утверждении работодателем новых графиков работы на период с марта по июнь 2019 г. она в нарушение условий дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному с ней 3 мая 2017 г., не ознакомлена.

Однако доводам Луконькиной С.В. о том, что в соответствии с графиком рабочего времени, утвержденным работодателем на момент заключения с ней дополнительного соглашения к трудовому договору, рабочими днями для неё были определены даты: 1, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 16, 17, 20, 21 мая 2019 г., а также о том, что вменяемые ей в качестве совершения прогула даты являлись для Луконькиной С.В. выходными днями согласно графику работы, утвержденному работодателем на май 2019 г., и в связи с этим об уважительности причин её отсутствия на рабочем месте 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г., судебными инстанциями в нарушение требований статей 67, 68 ГПК не дана правовая оценка.

Как следствие, судебные инстанции, ограничившись в судебных постановлениях перечислением обстоятельств по делу, сделали формальный вывод о том, что Луконькина С.В. отсутствовала на рабочем месте 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г. без уважительных причин.

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 статьёй 2 названного кодекса.

Суды первой и апелляционной инстанций, отвергая доводы истца Луконькиной С.В., приведённые в исковом заявлении и в ходе судебного разбирательства, о надлежащем соблюдении ею режима рабочего времени и наличии оснований для отсутствия на рабочем месте 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 22, 23 мая 2019 г., 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 Луконькиной С.В. о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе не могут быть признаны правомерными.

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 Луконькиной С.В. решения об её увольнении по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Луконькиной С.В., её отношение к труду, семейное положение (наличие на иждивении несовершеннолетнего ребёнка).

Суждение суда апелляционной инстанции о том, что факт прогула является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения Луконькиной С.В., в связи с чем тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка в виде прогула не должна учитываться при принятии работодателем в отношении Луконькиной С.В. решения об её увольнении по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, противоречит части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Луконькиной С.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, не отвечают требованиям закона, 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 Луконькиной С.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 и частей 1-3 статьи 379⁷ ГПК РФ.

Ввиду изложенного 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 390¹⁴ ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

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.

Кроме того, суду следует учесть правовые позиции, изложенные в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утверждённом Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., в частности в пунктах 5, 11, 16 названного Обзора.

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

определила:

решение Ленинского районного суда г. Оренбурга от 13 ноября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 29 мая 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 3 сентября 2020 г. по делу № 2-5386/2019 Ленинского районного суда г. Оренбурга отменить.

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

Председательствующий

Судьи