



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5- КГ19-98

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

12 августа 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 12 августа 2019 г. гражданское дело по иску Захаровой Натальи Александровны к акционерному обществу «Научно-исследовательский институт стали» о восстановлении на работе, взыскании компенсации за время вынужденного прогула, выдаче дубликата трудовой книжки, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Захаровой Натальи Александровны на решение Тимирязевского районного суда г. Москвы от 21 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 октября 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Захаровой Н.А. и ее представителя по доверенности Дубровского А.Г., представителей Московской городской организации Российского профсоюза работников промышленности Ковальской М.В., Романчука А.Н., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей акционерного общества «Научно-исследовательский институт стали» Грамматикова В.В. и Лапиной Е.С., 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:

Захарова Наталья Александровна 2 марта 2018 г. обратилась в суд с иском, уточненным в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, к акционерному обществу «Научно-исследовательский институт стали» (далее также – АО «Научно-исследовательский институт стали», институт, работодатель), в котором просила восстановить ее на работе в институте в должности заместителя начальника отдела Н-41, выдать дубликат трудовой книжки без записи № 11, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 9 февраля 2018 г. по день фактического восстановления на работе исходя из среднего дневного заработка в размере 2 443,60 руб., компенсацию морального вреда в сумме 50 000 руб.

В обоснование заявленных требований Захарова Н.А. ссылалась на то, что с 6 декабря 2000 г. работала в АО «Научно-исследовательский институт стали», последняя занимаемая должность – заместитель начальника отдела, также являлась заместителем председателя первичной профсоюзной организации института.

Приказом работодателя от 8 февраля 2018 г. трудовой договор с Захаровой Н.А. расторгнут и она уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул – за отсутствие на рабочем месте 5 февраля 2018 г. в течение всего рабочего дня без уважительных причин.

Не соглашаясь с приказом работодателя о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде увольнения и считая свое увольнение незаконным, Захарова Н.А. указывала на то, что 5 февраля 2018 г. она отсутствовала на рабочем месте в течение рабочего дня по уважительным причинам, поскольку 3 февраля 2018 г. она выехала вместе с несовершеннолетней дочерью на личном автомобиле за пределы г. Москвы к нетрудоспособным родителям в деревню Фелисово Мытищинского района Московской области. Состояние здоровья престарелых родителей требует от

нее приезжать к ним каждые выходные и праздничные дни, она осуществляет за ними постоянный уход (покупает и доставляет продукты питания, делает уколы больной матери – инвалиду II группы). 5 февраля 2018 г. она не смогла выехать от родителей из деревни Фелисово и добраться до работы в г. Москву по независящим от нее причинам, связанным с метеорологическим явлением – сильным снегопадом в Москве и Московской области 3–5 февраля 2018 г., в результате которого выехать из деревни было невозможно. О своем отсутствии Захарова Н.А. в 8 часов 57 минут 5 февраля 2018 г. поставила в известность работодателя в лице непосредственного начальника отдела. Коммунальная служба расчистила улицы в деревне Фелисово 5 февраля 2018 г. только в промежуток с 16 часов до 17 часов.

После выхода на работу 6 февраля 2018 г. Захарова Н.А. в связи с отсутствием 5 февраля 2018 г. на работе написала заявление об отпуске на этот день, данное заявление подписал непосредственный руководитель Захаровой Н.А., однако генеральный директор института отказал в предоставлении отпуска. 8 февраля 2018 г. Захарова Н.А. представила работодателю объяснительную о причинах отсутствия на работе 5 февраля 2018 г.

9 февраля 2018 г. Захарова Н.А. исполняла свои трудовые обязанности в течение всего рабочего дня, однако приказ работодателя об увольнении был датирован 8 февраля 2018 г., заработная плата за 9 февраля 2018 г. ей не выплачена.

Захарова Н.А. полагала, что действительной причиной ее увольнения является несогласие генерального директора института с деятельностью профсоюзной организации института и действиями Захаровой Н.А. как заместителя председателя первичной профсоюзной организации по защите трудовых прав работников в связи с несвоевременной выплатой им заработной платы.

Захарова Н.А. приводила также доводы о том, что она является единственным кормильцем в семье, одна воспитывает несовершеннолетнюю дочь.

Решением Тимирязевского районного суда г. Москвы от 21 мая 2018 г. в удовлетворении исковых требований Захаровой Н.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 октября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Захаровой Н.А. ставится вопрос о передаче жалобы 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 9 апреля 2019 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М.

дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 2 июля 2019 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, письменные объяснения на жалобу представителя АО «Научно-исследовательский институт стали» Грамматикова В.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Захарова Н.А. с 6 декабря 2000 г. состояла в трудовых отношениях с открытым акционерным обществом «Научно-исследовательский институт стали» (с 20 сентября 2017 г. переименовано в акционерное общество «Научно-исследовательский институт стали»).

1 июля 2009 г. между институтом и Захаровой Н.А. заключен трудовой договор, согласно которому она занимает должность начальника лаборатории отдела Н-41 и подчиняется непосредственно начальнику отдела. Приказом работодателя от 1 марта 2016 г. Захарова Н.А. переведена на должность заместителя начальника отдела структурных схем защиты отдела Н-41, о чем в ее трудовой книжке сделана соответствующая запись.

12 октября 2016 г. на заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОАО «Научно-исследовательский институт стали» постановлено поручить Захаровой Н.А. исполнение обязанностей заместителя председателя первичной профсоюзной организации института (выписка из протокола заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОАО «Научно-исследовательский институт стали» от 12 октября 2016 г. № 16).

Согласно акту АО «Научно-исследовательский институт стали» об отсутствии работника на рабочем месте 5 февраля 2018 г. зафиксирован факт отсутствия на рабочем месте с 8 часов 30 минут до 17 часов 12 минут заместителя начальника отдела Н-41 Захаровой Н.А., на 17 часов 12 минут

сведений об уважительных причинах отсутствия Захаровой Н.А. не поступало.

После выхода на работу Захарова Н.А. подала заявление на имя генерального директора института о предоставлении ей ежегодного отпуска на 1 календарный день (5 февраля 2018 г.). Заявление было подписано непосредственным ее начальником, начальником отдела Н-41 Самылкиным Н.В.

8 февраля 2018 г. генеральный директор института отказал Захаровой Н.В. в предоставлении такого отпуска, поставив на проекте приказа о предоставлении отпуска работнику резолюцию о том, что такой отпуск Захаровой Н.А. не разрешен по причине отсутствия в графике.

Захаровой Н.А. в этот же день, 8 февраля 2018 г., работодателю представлена объяснительная записка, в которой она ссылалась на наличие у нее уважительных причин отсутствия на работе 5 февраля 2018 г. ввиду невозможности выехать из деревни Фелистово Мытищинского района Московской области и добраться до института из-за погодных условий – снегопада. Она оформила заявку в сельское поселение на трактор для очистки дорог, трактор не приехал. О том, что она не может добраться до работы, Захарова Н.А. сообщила непосредственному начальнику Самылкину Н.В.

Приказом генерального директора института от 8 февраля 2018 г. № 78к трудовой договор с Захаровой Н.А. прекращен и она уволена с 8 февраля 2018 г. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. С этим приказом Захарова Н.А. была ознакомлена 9 февраля 2018 г. и выразила несогласие с увольнением, указав, что о своем отсутствии она оповещала работодателя и представила объяснительную записку от 8 февраля 2018 г.

При рассмотрении дела в суде первой инстанции в подтверждение своих требований Захарова Н.А. ссылалась на акт, составленный ею 12 февраля 2018 г. и удостоверенный представителем жилищно-коммунального хозяйства муниципального казенного учреждения «Территориальное управление Федоскино», согласно которому дорога в населенном пункте деревне Фелисово Мытищинского района Московской области была не очищена 4 февраля 2018 г. по причине того, что трактор не смог въехать в деревню из-за брошенного на дороге у въезда в деревню автомобиля, выезд из деревни был очищен 5 февраля 2018 г. с 16 часов до 17 часов (л.д. 41).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Захаровой Н.А. о восстановлении на работе и других исковых требований, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что факт отсутствия Захаровой Н.А. на рабочем месте 5 февраля 2018 г. без уважительных причин имел место, в связи с чем у ответчика имелись основания для увольнения Захаровой Н.А.

по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. Порядок применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд первой инстанции признал соблюденным, а применение к Захаровой Н.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения – соразмерным совершенному ею проступку. Суд первой инстанции исходил из того, что Захарова Н.А. не смогла пояснить, какие именно обстоятельства препятствовали ей присутствовать на рабочем месте 5 февраля 2018 г., доказательств объявления чрезвычайного положения или чрезвычайной ситуации в спорный период не представлено. Неудобства, которые создают обильные осадки для автомобилистов, по мнению суда первой инстанции, не могут быть признаны уважительной причиной неявки на работу.

Суд первой инстанции не принял в качестве доказательства наличия уважительных причин отсутствия Захаровой Н.А. на рабочем месте 5 февраля 2018 г. представленный ею акт о подтверждении факта неочищения дороги в деревне Фелисово Мытищинского района Московской области, составленный ею 12 февраля 2018 г. и удостоверенный представителем жилищно-коммунального хозяйства муниципального казенного учреждения «Территориальное управление Федоскино», отметив, что этот акт не может служить основанием для признания увольнения истца незаконным, так как не свидетельствует о том, что Захарова Н.А. могла добраться до рабочего места 5 февраля 2018 г. только на личном автомобиле.

Суд первой инстанции указал на то, что Захарова Н.А., решив выехать 3 февраля 2018 г. за пределы г. Москвы к родителям в деревню Фелисово Мытищинского района Московской области, не проявила должной осмотрительности и добросовестности и не приняла меры, чтобы заблаговременно вернуться в г. Москву и прибыть на рабочее место 5 февраля 2018 г., при этом Захаровой Н.А. не представлено доказательств невозможности выехать из деревни Фелисово, в том числе воспользоваться общественным транспортом, а также доказательств того, что состояние дороги в названном населенном пункте 5 февраля 2018 г. не позволяло передвигаться по ней на личном автомобиле.

Суд апелляционной инстанции признал выводы суда первой инстанции правильными и обоснованными.

Отклоняя довод апелляционной жалобы Захаровой Н.А. о том, что она отсутствовала на рабочем месте 5 февраля 2018 г. по уважительным причинам (снегопад, не позволивший до очищения дороги специальной техникой выехать Захаровой Н.А. на работу в г. Москву на личном автомобиле от нетрудоспособных родителей, проживающих в деревне Фелисово Мытищинского района Московской области), суд апелляционной инстанции признал его несостоятельным, посчитав, что данный довод материалами дела не подтверждается.

Суд апелляционной инстанции не согласился с доводом апелляционной жалобы Захаровой Н.А. о том, что работодателем не учтена тяжесть совершенного ею проступка и обстоятельства, при которых он совершен, отметив, что прогул является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения работника.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

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

Согласно положениям статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

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

Так, согласно подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех 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, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 части первой 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 № 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 первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как

справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

По смыслу приведенных нормативных положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части первой 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 совершен, 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 Захаровой Н.А. по подпункту «а» пункта 6 части первой 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 Захаровой Н.А. и порядок применения к ней дисциплинарного взыскания работодателем был соблюден.

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

В силу части 2 статьи 56 ГПК РФ суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их

доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

По смыслу 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 учетом требований и возражений сторон.

В соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен 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).

С учетом исковых требований Захаровой Н.А., 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 Захаровой Н.А. на рабочем месте 5 февраля 2018 г. в течение всего рабочего дня, а также того, был ли уведомлен руководитель Захаровой Н.А. о причинах ее отсутствия. Для этого суду требовалось выяснить, была ли у Захаровой Н.А. возможность выехать из деревни Фелисово Мытищинского района Московской области в город Москву 5 февраля 2018 г., в том числе на общественном транспорте; предпринимала ли Захарова Н.А. какие-либо действия для того, чтобы выехать 5 февраля 2018 г. из деревни Фелисово; предупредила ли Захарова Н.А. своего непосредственного начальника Самылкина Н.В. о своем вынужденном отсутствии на работе и его причинах. Кроме того, по данному делу для решения вопроса о законности увольнения Захаровой Н.А. за прогул суду следовало определить, не было ли увольнение

Захаровой Н.А. связано с исполнением ею обязанностей заместителя председателя первичной профсоюзной организации института; учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Захаровой Н.А., ее отношение к труду.

Суд первой инстанций при разрешении настоящего спора в результате неправильного применения норм права, подлежащих применению по данному делу, не определил и не установил названные юридически значимые обстоятельства для разрешения спора по иску Захаровой Н.А. о восстановлении на работе в прежней должности и иных исковых требований.

Между тем, как следует из материалов дела, Захарова Н.А. указывала в исковом заявлении и письменном объяснении к нему, письменном возражении на отзыв ответчика, в судебных заседаниях 15 мая и 21 мая 2018 г. о наличии уважительных причин отсутствия ее на рабочем месте 5 февраля 2018 г. – у нее не было возможности выехать из деревни Фелисово 5 февраля 2018 г. из-за неочищенной после сильного снегопада дороги, в деревне Фелисово есть только одна дорога на въезд и на выезд, это маленькая деревня, общественный транспорт, в том числе маршрутные такси, в деревню не ходит, ближайшая станция от Фелисово находится в 10 км, рядом с деревней Фелисово нет населенных пунктов, Захарова Н.А. с утра 5 февраля 2018 г. предпринимала возможные действия, чтобы выехать от родителей и добраться до работы (вызывала по мобильному телефону трактор для очистки дороги, который всегда очищал дорогу в деревне, но 5 февраля 2018 г. не смог доехать и очистить дорогу из-за брошенной автомашины на дороге). Захарова Н.А. предупредила непосредственного руководителя СМС – сообщением о невозможности добраться на работу. О сильном снегопаде, случившемся 4–5 февраля 2018 г., писали в средствах массовой информации, в том числе о том, что Министр труда и социальной защиты Российской Федерации Топилин М.А. в понедельник, 5 февраля 2018 г., выступил с заявлением для работающих россиян о возможности опоздания на работу из-за мощного снегопада и предупреждении об опоздании работодателя.

В силу положений статей 67, 71, 195–198 ГПК РФ суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьей 2 названного кодекса.

Суд первой инстанции, принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Захаровой Н.А. о восстановлении на работе и других исковых требований, частично изложив в тексте решения обстоятельства дела и отвергая доводы Захаровой Н.А. об уважительности причин ее отсутствия на рабочем месте 5 февраля 2018 г., приведенные в исковом заявлении и объяснении к нему, и обстоятельства, по ее мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства, имеющие значение для дела, в нарушение норм трудового законодательства и требований процессуального закона о доказательствах и доказывании в гражданском процессе, не выяснил и не установил.

Не принимая в качестве доказательства наличия уважительных причин отсутствия Захаровой Н.А. на рабочем месте 5 февраля 2018 г. представленный ею акт о подтверждении факта неочищения 5 февраля 2018 г. дороги в деревне Фелисово Мытищинского района Московской области, составленный ею 12 февраля 2018 г. и удостоверенный представителем жилищно-коммунального хозяйства муниципального казенного учреждения «Территориальное управление Федоскино», суд первой инстанции в нарушение положений статьи 60 ГПК РФ, устанавливающей, что обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами, не привел в судебном акте норму закона, предусматривающую, что уважительность причин отсутствия на работе может подтверждаться работником только определенными средствами доказывания, круг этих доказательств суд первой инстанции также не определил.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым обратить внимание на то, что судом первой инстанции не выполнены предписания части 3 и 4 статьи 198 ГПК РФ и не дана правовая оценка доводам Захаровой Н.А. о том, что ее увольнение связано с исполнением ею обязанностей заместителя председателя первичной профсоюзной организации института. Эти обстоятельства судом первой инстанции при рассмотрении исковых требований Захаровой Н.А. установлены не были, предметом исследования и оценки, вопреки положениям статей 56, 67, 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не являлись. Суд первой инстанции указал лишь на то, что Захарова Н.А. не представила доказательств какого-либо давления или принуждения со стороны работодателя к ее увольнению и не пояснила в чем выражалось такое давление по отношению к ней.

Вместе с тем в материалах дела содержатся постановление о привлечении АО «Научно-исследовательский институт стали» к административной ответственности из-за невыплаты заработной платы работникам института в 2017 году (л.д. 31–35) и письменное обращение

профсоюзного комитета, заместителем председателя которого является Захарова Н.А., к генеральному директору института с просьбой дать пояснения по поводу задолженности по заработной плате работникам института в 2017 году (л.д. 30).

Суд апелляционной инстанции не устранил допущенные судом первой инстанции нарушения норм материального и процессуального права.

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

В нарушение положений части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Захаровой Н.А. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Захаровой Н.А., ее отношение к труду.

В то же время из материалов дела усматривается, что согласно характеристике работодателя (л.д. 25) Захарова Н.А. является высоким профессионалом и ответственным работником, имеет благодарность от работодателя, благодарственное письмо в честь 75-летия АО «Научно-исследовательский институт стали», почетную грамоту как заместитель председателя первичной профсоюзной организации АО «Научно-исследовательский институт стали», диплом за разработку изделия (л.д. 26–29).

Захарова Н.А. при обращении в суд с исковыми требованиями указывала, что она более семнадцати лет проработала в АО «Научно-исследовательский институт стали», никаких взысканий никогда не имела, получала только поощрения и награды, одна воспитывает несовершеннолетнюю дочь и является единственным кормильцем в семье.

Обстоятельства, связанные с личностью Захаровой Н.А., не получили правовой оценки судебных инстанций. Довод суда апелляционной инстанции о том, что в соответствии со статьями 81 и 192 Трудового кодекса Российской Федерации прогул является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения Захаровой Н.А. с работы, основан на ошибочном толковании норм права и сделан без учета разъяснений, содержащихся в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Ввиду изложенного выводы судебных инстанций о том, что увольнение Захаровой Н.А. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи

81 Трудового кодекса Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации произведено работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством и применение к Захаровой Н.А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения соразмерно совершенному ей проступку, неправомерны.

С учетом приведенного выше состоявшиеся по делу судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны защита и восстановление нарушенных прав Захаровой Н.А., что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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 следует учесть изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

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

определила:

решение Тимирязевского районного суда г. Москвы от 21 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 октября 2018 г. отменить.

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

Председательствующий

Судьи