



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 9-КГ19-13

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

2 декабря 2019 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 2 декабря 2019 г. кассационную жалобу представителя Лисенкина Александра Викторовича по доверенности Судневой Юлии Алексеевны на решение Советского районного суда г. Нижнего Новгорода от 26 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 11 декабря 2018 г.

по делу № 2-3801/18 Советского районного суда г. Нижнего Новгорода по иску Лисенкина Александра Викторовича к обществу с ограниченной ответственностью «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав объяснения представителя истца Лисенкина А.В. адвоката Судневой Ю.А., поддержавшей доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Лисенкин Александр Викторович обратился 25 июля 2018 г. в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» (далее также – ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ», организация) о признании незаконными приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения и увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Лисенкин А.В. ссылался на то, что по трудовому договору от 6 октября 2016 г. состоял в трудовых отношениях с ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ», работал в должности начальника строительства линейно-строительного отдела.

На основании приказа генерального директора ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» от 10 июля 2018 г. Лисенкин А.В. привлечён к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с занимаемой должности за отсутствие на рабочем месте, по мнению работодателя, без уважительной причины 3 и 4 июля 2018 г.

Приказом генерального директора ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» от 10 июля 2018 г. № 120-Л трудовой договор с Лисенкиным А.В. расторгнут и он уволен из организации ответчика по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Лисенкин А.В. считал, что его увольнение по указанному основанию является незаконным, поскольку прогул он не совершал, отсутствовал на рабочем месте 3 и 4 июля 2018 г. в связи со сложившимися семейными обстоятельствами, о необходимости отсутствия на рабочем месте 3 и 4 июля 2018 г. Лисенкин А.В. по сложившейся в организации практике уведомил своего непосредственного руководителя – исполнительного директора обособленного подразделения ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» Грушина Д.Ю. путём написания соответствующего заявления с просьбой о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на 3, 4 июля 2018 г., которое было принято и одобрено Грушиным Д.Ю.

3 и 4 июля 2018 г. Лисенкин А.В. на работу не выходил, полагая, что находится в отпуске без сохранения заработной платы, о неоформлении отделом кадров ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» в установленном порядке заявления Лисенкина А.В. о предоставлении отпуска истцу не было известно.

Лисенкин А.В. в обоснование доводов о незаконности увольнения также указывал на то, что согласно дополнительному соглашению к трудовому договору характер его работы являлся разъездным, обязанности постоянно находиться в офисе по месту нахождения обособленного подразделения ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» у него не было. Кроме того, 14 мая 2018 г. Лисенкину А.В. ответчиком было выдано уведомление об увольнении в связи с сокращением штата, с этого времени работодатель вынуждал истца написать заявление об увольнении по собственному желанию, то есть увольнение в связи

с совершением прогула вызвано нежеланием работодателя предоставить работнику предусмотренные законом гарантии и компенсации, положенные при увольнении по сокращению штата.

С учётом увеличенных исковых требований Лисенкин А.В. просил суд признать незаконными приказ от 10 июля 2018 г. № 43 о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, приказ от 10 июля № 120-Л о прекращении трудового договора по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановить Лисенкина А.В. в должности начальника строительства, взыскать компенсацию за время вынужденного прогула с 11 по 25 июля 2018 г. в размере 29 692, 8 руб., компенсацию за время вынужденного прогула с 26 июля 2018 г. по день фактического допуска к работе исходя из 1 979, 52 руб. в день, компенсацию морального вреда 100 000 руб.

Представитель ответчика в суде исковые требования не признал.

Решением Советского районного суда г. Нижнего Новгорода от 26 сентября 2018 г. в удовлетворении исковых требований Лисенкина А.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 11 декабря 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя Лисенкина А.В. по доверенности Судневой Ю.А. 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.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 1 августа 2019 г. Лисенкину А.В. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на решение Советского районного суда г. Нижнего Новгорода от 26 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по Нижегородского областного суда от 11 декабря 2018 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. 15 августа 2019 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 30 октября 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Лисенкин А.В. и представитель ответчика ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ», надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились, сведений о причинах неявки не представили, в связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390<sup>12</sup>

Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, заслушав объяснение представителя истца Лисенкина А.В. адвоката Судневой Ю.А., явившейся 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 390<sup>14</sup> 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 и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Лисенкин А.В. на основании трудового договора от 6 октября 2016 г. и дополнительного соглашения к нему от 6 марта 2017 г. состоял в трудовых отношениях с ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ», работал в должности начальника строительства.

Приказом генерального директора ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» от 10 июля 2018 г. Лисенкин А.В. привлечён к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с занимаемой должности за прогул, допущенный им 3 и 4 июля 2018 г.

На основании приказа генерального директора ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» от 10 июля 2018 г. № 120-Л трудовой договор с Лисенкиным А.В. расторгнут и он уволен из организации ответчика по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

Поводом для привлечения Лисенкина А.В. к данной мере дисциплинарной ответственности послужили следующие обстоятельства.

Условиями трудового договора и дополнительного соглашения к нему, заключённых с Лисенкиным А.В., место его работы определено по адресу: Нижегородская область, г. Нижний Новгород, ул. Белинского, д.11/66, 2 этаж, характер работы разъездной.

Согласно актам работодателя от 3 и 4 июля 2018 г. начальник строительства Лисенкин А.В. 3 и 4 июля 2018 г. отсутствовал на рабочем месте

без уважительных причин. В актах содержится ссылка на невозможность получения от Лисенкина А.В. объяснений по данному факту.

5 июля 2018 г. Лисенкиным А.В. были даны письменные объяснения относительно его отсутствия на рабочем месте 3 и 4 июля 2018 г. со ссылкой на сложившиеся семейные обстоятельства, о чём был заблаговременно в письменной форме поставлен в известность исполнительный директор обособленного подразделения ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» Грушин Д.Ю., 2 июля 2018 г. Лисенкиным А.В. написано заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Лисенкина А.В. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 128, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что факт отсутствия Лисенкина А.В. на рабочем месте 3 и 4 июля 2018 г. без уважительных причин нашёл подтверждение при рассмотрении дела. Суд указал, что заявление о предоставлении истцу отпуска без сохранения заработной платы было завизировано истцом только у его непосредственного руководителя – исполнительного директора Грушина Д.Ю., который до 6 апреля 2018 г. обладал правом принятия кадровых решений совместно с генеральным директором ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ», а после этой даты кадровые решения был уполномочен принимать только генеральный директор организации. При этом Лисенкину А.В. как лицу, занимающему руководящую должность в ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ», было известно о порядке предоставления отпусков работникам организации.

Таким образом, по мнению суда первой инстанции, Лисенкин А.В. без получения разрешения на предоставление отпуска от уполномоченного лица (генерального директора ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ») и без ознакомления с приказом о предоставлении такого отпуска отсутствовал на рабочем месте 3 и 4 июля 2018 г. без уважительной причины, следовательно, у ответчика имелись основания для увольнения истца по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Частью первой статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии с частью 3 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 установлены статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, подпунктом «а» пункта 6 части первой 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 (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех 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).

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

Статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (части 1 - 6 данной статьи).

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 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. № 75-0-0, от 24 сентября 2012 г. № 1793-0, от 24 июня 2014 г. № 1288-0, от 23 июня 2015 г. № 1243-0 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» (далее также - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2) 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.

Согласно пункту 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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.

Исходя из содержания приведённых нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте.

Нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, при рассмотрении вопроса о законности увольнения Лисенкина А.В. за прогул судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

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

По смыслу данной 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.

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 (часть 4 статьи 198 ГПК РФ) (норма приведена в редакции, действовавшей на момент рассмотрения спора судом).

Признавая законность увольнения Лисенкина А.В. по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул), суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что при рассмотрении спора факт совершения истцом прогула установлен.

Однако, данный вывод судебных инстанций сделаны при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

С учётом исковых требований Лисенкина А.В., возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимыми обстоятельствами по данному делу являлось установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) невыхода Лисенкина А.В. на работу 3 и 4 июля 2018 г., а также того, был ли непосредственный руководитель уведомлен Лисенкиным А.В. о необходимости его отсутствия на рабочем месте в указанные дни.

Как следует из материалов дела, в судебном заседании суда первой инстанции в качестве свидетеля был допрошен Грушин Д.Ю., являвшийся на момент работы Лисенкина А.В. в ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» исполнительным директором обособленного подразделения ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» и его непосредственным руководителем, который пояснил, что Лисенкин А.В. обращался к нему с заявлением о предоставлении 3 и 4 июля 2018 г. отпуска без сохранения заработной платы и по этому заявлению Грушиным Д.Ю. было принято положительное решение.

Согласно имеющемуся в материалах дела Положению об обособленном подразделении ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ», утверждённому приказом генерального директора ООО «НЕФТЕГАЗСТРОЙ» 23 января 2017 г., организация ведения кадровой документации по обособленному

подразделению, заключение и расторжение трудовых договоров с сотрудниками обособленного подразделения и направление их в командировку, ведение, хранение, выдача и учёт трудовых книжек сотрудников обособленного подразделения возложена на руководителя обособленного подразделения. (л.д.117-119).

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.

Принимая решение об отказе в удовлетворении иска Лисенкина А.В. о признании приказов о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения и об увольнении незаконными, суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о том, что истец не согласовал в установленном порядке с работодателем возможность своего отсутствия на рабочем месте 3 и 4 июля 2018 г. в связи со сложившимися семейными обстоятельствами, сославшись только на нарушение истцом порядка оформления заявления о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы.

Между тем в нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ приведённые выше и отражённые в решении суда обстоятельства, связанные с действиями Лисенкина А.В., направленными на уведомление работодателя о необходимости оформления отпуска без сохранения заработной платы и об уважительности причин отсутствия на рабочем месте 3 и 4 июля 2018 г., а также обстоятельства принятия непосредственным руководителем истца решения о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы, не были предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций при разрешении спора, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Лисенкина А.В. не могут быть признаны правомерными.

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

В пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дано разъяснение о том, что 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 (абзац первый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Учитывая это, а также принимая во внимание то, что 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 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 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).

В нарушение приведённых положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Лисенкина А.В. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также то, что ответчиком учитывались предшествующее поведение Лисенкина А.В. и его отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Лисенкину А.В. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в обжалуемых судебных постановлениях.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Лисенкина А.В. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, являются неправомерными, они

сделаны при неправильном применении норм материального права и с нарушением норм процессуального права, судебные инстанции не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства в соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ. Судебные инстанции формально подошли к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

С учётом приведённого выше решение Советского районного суда г. Нижнего Новгорода от 26 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 11 декабря 2018 г. нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390<sup>14</sup> ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 390<sup>14</sup> – 390<sup>16</sup> ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**определила:**

решение Советского районного суда г. Нижнего Новгорода от 26 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 11 декабря 2018 г. по делу № 2-3801/18 Советского районного суда г. Нижнего Новгорода отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Советский районный суд г. Нижнего Новгорода.

Председательствующий

Судьи