



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 19-КГ20-12-К5

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

14 декабря 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Гуляевой Г.А., Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 14 декабря 2020 г. кассационную жалобу Пашковой Галины Николаевны на решение Промышленного районного суда г. Ставрополя от 8 ноября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 4 февраля 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 мая 2020 г.

по делу № 2-4316/19 Промышленного районного суда г. Ставрополя по иску Пашковой Галины Николаевны к публичному акционерному обществу «Сбербанк России» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об определении рабочего места, индексации заработной платы, обязанности выплатить премию, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А., выслушав возражения на кассационную жалобу представителя публичного акционерного общества «Сбербанк России» по доверенности Янишевской А.С., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гончаровой Н.Ю., полагавшей судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций подлежащими отмене с направлением делам на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Пашкова Галина Николаевна обратилась 5 июня 2019 г. в суд с иском к публичному акционерному обществу «Сбербанк России» (далее также – Сбербанк России, работодатель) о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об определении рабочего места, индексации заработной платы, обязанности выплатить премию, о компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Пашкова Г.Н. ссылалась на то, что с 25 ноября 2011 г. состояла в трудовых отношениях со Сбербанком России, с 7 июня 2012 г. работала в должности бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности филиала Сбербанка России - Северо-Кавказского банка.

В период с 8 ноября 2013 г. по 19 июля 2015 г. Пашкова Г.Н. находилась в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет.

В соответствии с решением правления Сбербанка России от 30 июня 2015 г. филиал Сбербанка России - Северо-Кавказский банк был закрыт, занимаемая Пашковой Г.Н. должность бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности была упразднена.

В связи с закрытием филиала Сбербанка России - Северо-Кавказского банка сотрудникам филиала были выданы соответствующие уведомления, в том числе о предоставлении гарантий, установленных статьёй 261 Трудового кодекса Российской Федерации беременным женщинам и женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет.

Пашкова Г.Н. указала, что по окончании отпуска по уходу за ребёнком 20 июля 2015 г. она вышла на работу, однако работодатель не предоставил ей работу, обусловленную трудовым договором, неоднократно изменял адрес места осуществления должностных обязанностей, какие-либо обязанности по занимаемой должности Пашковой Г.Н. не осуществлялись. Кроме того, работодатель организовал рабочее место на территории филиала Сбербанка России - Юго-Западного банка, сотрудником которого Пашкова Г.Н. не является. Пашкова Г.Н. неоднократно обращалась к работодателю с требованиями о переводе её на иную должность в структуре Сбербанка России, о предоставлении ей работы, обусловленной трудовым договором, однако в переводе ей было отказано.

6 июня 2019 г. работодатель на основании приказа Юго-Западного банка Сбербанка России от 3 июня 2019 г. потребовал от Пашковой Г.Н. очередного перемещения с её рабочего места, расположенного по адресу: г. Ставрополь, ул. Бурмистрова, д.65б, на рабочее место, расположенное по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, д. 361, этаж 6., каб. б/н.

Пашкова Г.Н., ознакомившись с приказом Юго-Западного банка Сбербанка России от 3 июня 2019 г. о перемещении её с 7 июня 2019 г. на

рабочее место по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, д. 361, этаж 6, каб. б/н, обратилась к работодателю с просьбой разъяснить ей причины изменения адреса, по которому располагается её рабочее место.

В связи с непредоставлением работодателем разъяснений по вопросу перемещения Пашковой Г.Н. на рабочее место, расположенное по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, д. 361, этаж 6, каб. б/н, она 10 и 11 июня 2019 г. находилась по прежнему месту работы по адресу: г. Ставрополь, ул. Бурмистрова, д.65б.

На основании приказа работодателя от 25 июля 2019 г. № 139-к Пашкова Г.Н. уволена с должности бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности Северо-Кавказского банка Сбербанка России 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 Пашковой Г.Н. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации послужил акт от 10 июня 2019 г. об её отсутствии на рабочем месте без уважительной причины 10 июня 2019 г. с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, д. 361, этаж 6, каб. б/н.

По мнению Пашковой Г.Н., увольнение по названному основанию является незаконным, поскольку работодатель не предоставил ей постоянное стационарное место работы, не предоставил работу, обусловленную трудовым договором, требование о её присутствии на рабочих местах, расположенных в филиале Сбербанка России - Юго-Западном банке, является необоснованным ввиду отсутствия трудовых отношений между Пашковой Г.Н. и названным филиалом, исполнение каких-либо обязанностей в Юго-Западном банке на Пашкову Г.Н. после выхода из отпуска по уходу за ребёнком 20 июля 2015 г. работодателем возложено не было. С 20 июля 2015 г. Пашкова Г.Н. присутствовала на временном стационарном рабочем месте, расположенном на территории Юго-Западного банка. Кроме того, ответчиком нарушен порядок увольнения Пашковой Г.Н. по названному основанию, не учтены обстоятельства, при которых Пашковой Г.Н. не были выполнены требования работодателя о её перемещении 10 июня 2019 г. на рабочее место, расположенное по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, д. 361, этаж 6, каб. б/н, её предшествующее поведение, отношение к исполнению трудовых обязанностей.

Также, Пашкова Г.Н. указала, что работодателем нарушено её право на оплату труда, а именно не произведена индексация её заработной платы за 2017, 2018 годы, за первый квартал 2019 года премия выплачена не в полном размере. Вместе с тем индексация заработной платы других работников Сбербанка России работодателем производилась, премии выплачивались в полном объёме.

По приведённым основаниям Пашкова Г.Н. просила суд признать незаконным и отменить приказ работодателя от 25 июля 2019 г.

№ 139-к 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; взыскать с ответчика заработную плату за период вынужденного прогула с 26 июля 2019 г. по дату восстановления на работе; обязать ответчика признать, что должность бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности Северо-Кавказского банка её исключена из штатного расписания в связи с закрытием филиала банка; обязать ответчика признать законным дальнейшее отсутствие Пашковой Г.Н. на рабочем месте на территории филиала Сбербанка России - Юго-Западного банка; обязать ответчика произвести индексацию заработной платы, выплатить задолженность по заработной плате и по выплате премии за первый, второй кварталы 2019 г.; обязать ответчика привести размер должностного оклада Пашковой Г.Н. в соответствие с должностным окладом других работников по должности бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности; взыскать с ответчика компенсацию морального вреда – 1 000 000 руб.

Представитель ответчика Сбербанка России в суде искимые требования не признал.

Решением Промышленного районного суда г. Ставрополя от 8 ноября 2019 г. в удовлетворении искимых требований Пашковой Г.Н. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 4 февраля 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 мая 2020 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Пашковой Г.Н. 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. 31 июля 2020 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 27 октября 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Пашкова Г.Н., надлежащим образом извещённая о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явилась, направила письменное ходатайство о рассмотрении дела в её отсутствие, 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 объяснение представителя Сбербанка России, 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 25 ноября 2011 г. между Сбербанком России в лице представителя работодателя - председателя Северо-Кавказского банка Сбербанка России и Пашковой Г.Н. заключён трудовой договор, по условиям которого Пашкова Г.Н. принята на работу в отдел кассовых операций кассового центра управления кассовой работы.

7 июня 2012 г. между Сбербанком России в лице представителя работодателя – директора управления по работе с персоналом Северо-Кавказского банка Сбербанка России и Пашковой Г.Н. заключено дополнительное соглашение о внесении изменений в трудовой договор от 25 ноября 2011 г., согласно которым Пашкова Г.Н. переведена на постоянную работу в должности бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности. С 1 октября 2012 г. Пашковой Г.Н. установлен должностной оклад по занимаемой должности в размере 22 900 руб. в месяц, с 1 июля 2013 г. – 24 300 руб. в месяц.

В период с 8 ноября 2013 г. по 19 июля 2015 г. Пашкова Г.Н. находилась в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребёнком. Пашкова Г.Н. является одинокой матерью, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет.

Постановлением правления Северо-Кавказского банка Сбербанка России от 12 апреля 2014 г. в структуру управления бухгалтерского учёта и отчётности Северо-Кавказского банка внесены изменения, с 1 июня 2014 г. упразднён ряд отделов, в том числе отдел учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности.

Постановлением правления Сбербанка России от 30 июня 2015 г. по результатам заочного голосования наблюдательного совета Сбербанка России, оформленным протоколом от 2 октября 2015 г. № 49, принято решение о закрытии филиала Сбербанка России - Северо-Кавказского банка с передачей активов и пассивов Северо-Кавказского банка на баланс Юго-Западного банка.

В связи с закрытием филиала Сбербанка России - Северо-Кавказского банка сотрудникам филиала были выданы соответствующие уведомления, в том числе о предоставлении гарантий, установленных статьёй 261 Трудового кодекса Российской Федерации. За Пашковой Г.Н. сохранено место работы по занимаемой ею должности бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности Северо-Кавказского банка.

По окончании отпуска по уходу за ребёнком 20 июля 2015 г. Пашковой Г.Н. работодателем было предоставлено рабочее место, расположенное в г. Ставрополе по адресам: ул. Кулакова, д.7; ул. Бурмистрова, д.65 б; ул. Ленина д. 361, каб. б/н.

Дополнительным соглашением от 14 июня 2019 г. к трудовому договору от 25 ноября 2011 г. Пашковой Г.Н. с 1 июля 2019 г. установлен должностной оклад в размере 27 650 руб. в месяц.

Как видно из материалов дела, после выхода из отпуска по уходу за ребёнком Пашкова Г.Н. на определённое работодателем рабочее место не выходила, неоднократно обращалась к руководству Сбербанка России с требованием о предоставлении ей работы, обусловленной условиями трудового договора от 25 ноября 2011 г. по должности бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности, указывала на то, что с 11 января 2016 г. ей организовано рабочее место на территории Юго-Западного банка, сотрудником которого она не является. В обращениях к работодателю Пашкова Г.Н. ссылалась на то, что занимаемая ею должность бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности Северо-Кавказского банка упразднена в связи с его закрытием, неоднократно просила решить вопрос о её переводе на иную вакантную должность. Кроме того, Пашкова Г.Н. обращалась к руководству Сбербанка России с требованием произвести индексацию её заработной платы и выплатить ей квартальную премию за первый квартал 2019 г.

На обращения Пашковой Г.Н. должностными лицами Сбербанка России были даны ответы об отсутствии нарушений её трудовых прав со стороны работодателя.

Распоряжением директора по управлению персоналом Юго-Западного банка Сбербанка России от 7 марта 2019 г. в отношении сотрудников Сбербанка России, находящихся на упразднённых должностях и имеющих статус социальной защищённости в соответствии со статьёй 261 Трудового кодекса Российской Федерации, непосредственными руководителями назначены сотрудники службы финансового менеджмента Сбербанка России.

3 июня 2019 г. директором управления организационно-кадровой экспертизы и вознаграждения Юго – Западного банка Сбербанка России издан приказ о перемещении с 7 июня 2019 г. бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности Пашковой Г.Н. на рабочее место, расположенное по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, д.361, 6 этаж, каб. б/н.

Согласно акту об отсутствии на рабочем месте от 10 июня 2019 г. бухгалтер отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности Пашкова Г.Н. 10 июня 2019 г. отсутствовала на рабочем месте по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, д.361, 6 этаж, каб. б/н в течение всего рабочего дня с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут, о необходимости отсутствия на работе 10 июня 2019 г. Пашкова Г.Н. работодателя не уведомляла, документы, подтверждающие уважительную причину отсутствия на работе, не предоставила.

По факту отсутствия 10 июня 2019 г. на рабочем месте по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, д.361, 6 этаж, каб. б/н Пашковой Г.Н. 13 июня 2019 г. были даны письменные объяснения, из которых следует, что с 20 июля 2015 г. она по вине работодателя не исполняет должностные обязанности по занимаемой ею должности, работодатель не предоставляет ей работу, обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией, место работы, определённое ей работодателем, расположено на территории Юго-Западного банка, сотрудником которого Пашкова Г.Н. не является.

На основании приказа работодателя от 25 июля 2019 г. № 139-к Пашкова Г.Н. уволена с должности бухгалтера отдела учёта материальных ценностей управления бухгалтерского учёта и отчётности Северо-Кавказского банка Сбербанка России по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей – отсутствием на рабочем месте 10 июня 2019 г. по адресам: г. Ставрополь, ул. Ленина, д.361, 6 этаж, каб. б/н. и г. Ставрополь, ул. Бурмистрова, д.65 б.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Пашковой Г.Н. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 21, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что факт отсутствия Пашковой Г.Н. на рабочем месте 10 июня 2019 г. без уважительных причин нашёл подтверждение при рассмотрении дела. Суд указал, что приведённые Пашковой Г.Н. в объяснительной записке причины отсутствия на работе, свидетельствуют об умышленном игнорировании истцом правил внутреннего трудового распорядка Сбербанка России. По мнению суда первой инстанции, приказ об увольнении Пашковой Г.Н. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации подписан уполномоченным должностным лицом, дисциплинарное взыскание наложено на Пашкову Г.Н. с учётом тяжести совершённого ею проступка и соблюдением срока привлечения к дисциплинарной ответственности, в связи с чем суд

пришёл к выводу о соблюдении ответчиком порядка увольнения истца по названному основанию.

Разрешая спор и принимая решение в части отказа в удовлетворении исковых требований Пашковой Г.Н. о возложении на ответчика обязанности произвести индексацию её заработной платы и о взыскании задолженности по заработной плате, суд первой инстанции со ссылкой на коллективный договор Сбербанка России на 2017 – 2019 годы исходил из того, что размер установленного Пашковой Г.Н. оклада не увеличивался по причине низкой личной эффективности работника, показанной им в предшествующий период работы. Кроме того, суд, сославшись на часть 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, пришёл к выводу о пропуске истцом трехмесячного срока обращения в суд с требованиями о проведении индексации заработной платы в рамках мероприятий по повышению уровня оплаты труда работников банка, проведённых в период с 1 июля 2017 г. по 1 октября 2018 г.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Пашковой Г.Н. в части возложения на ответчика обязанности выплатить ей премию за первый квартал 2019 г. в полном объёме, суд первой инстанции с учётом норм статей 129, 135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников Сбербанка России от 31 октября 2017 г. и условий заключённого с истцом трудового договора исходил из того, что размер премии по итогам работы за отчётный квартал зависит от финансовых результатов деятельности банка, а также от личной эффективности работника по итогам работы за отчётный квартал. Суд указал, что решение об оценке работы Пашковой Г.Н. принято ответчиком в соответствии с положениями локальных нормативных актов банка, с учётом личной эффективности и результативности работника, в связи с чем пришёл к выводу о том, что размер премии, выплаченной Пашковой Г.Н. за первый квартал 2019 г., определён ответчиком в соответствии с требованиями действующего законодательства.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Пятого 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 приведенные 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. № 75-0-0, от 24 сентября 2012 г. № 1793-О, от 24 июня 2014 г. № 1288-0, от 23 июня 2015 г. № 1243-0, от 26 января 2017 г. № 33-0 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» 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 Пашковой Г.Н. 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 Пашковой Г.Н.

Однако выводы суда первой инстанции о законности увольнения Пашковой Г.Н. 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.

Согласно абзацу 17 статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаётся обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть 1 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан, в частности: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Часть 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Из приведённых нормативных положений трудового законодательства следует, в частности, что одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений признаётся обязанность работодателя как стороны трудовых отношений предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Судебными инстанциями при решении вопроса о законности действий работодателя (Сбербанк России) по увольнению Пашковой Г.Н. 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.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств (часть 1 статьи 67 ГПК РФ).

Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности (часть 3 статьи 67 ГПК РФ). Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими (часть 4 статьи 67 ГПК РФ).

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд (абзац первый части 4 статьи 198 ГПК РФ, норма приведена в редакции, действующей до 1 октября 2019 г.).

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 Пашковой Г.Н., 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 Пашковой Г.Н. на рабочем месте 10 июня 2019 г.

Для этого суду первой инстанции требовалось выяснить: предоставлялась ли Пашковой Г.Н. работодателем работа по занимаемой ею должности после выхода Пашковой Г.Н. из отпуска по уходу за ребёнком; что послужило причиной отсутствия Пашковой Г.Н. на рабочем месте 10 июня

2019 г. по адресам: г. Ставрополь, ул. Ленина, д.361, 6 этаж, каб. б/н. и г. Ставрополь, ул. Бурмистрова, д.65 б.; знал ли работодатель Пашковой Г.Н. о наличии обстоятельств, препятствующих ей осуществлять трудовые обязанности; являлись ли причины отсутствия Пашковой Г.Н. на рабочем месте уважительными. Кроме того, по данному делу для решения вопроса о законности увольнения Пашковой Г.Н. 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 Пашковой Г.Н., 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 Пашковой Г.Н. о признании незаконным приказа об увольнении по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул).

Как следует из материалов дела, Пашкова Г.Н. указывала в исковом заявлении на то, что после её выхода из отпуска по уходу за ребёнком 20 июля 2015 г. до момента увольнения работодатель не предоставлял ей работу, обусловленную трудовым договором, неоднократно менял адреса её рабочего места, с 20 июля 2015 г. она не исполняла какие-либо должностные обязанности, работодатель не обеспечил ей надлежащие безопасные условия труда.

Однако доводам Пашковой Г.Н. о невозможности присутствия по адресам, определённым работодателем Пашковой Г.Н. как её рабочее место и в связи с этим об уважительности причин её отсутствия на работе 10 июня 2020 г., судебными инстанциями в нарушение требований статей 67, 68 ГПК не дана правовая оценка в совокупности с представленными истцом по делу доказательствами, в том числе с имеющимися в материалах дела письменными обращениями Пашковой Г.Н. к руководству Сбербанка России с требованиями о предоставлении ей работы по занимаемой должности, обусловленной трудовым договором, определении ей рабочего места, соответствующего безопасным условиям труда.

Как следствие, судебные инстанции сделали формальный вывод о том, что Пашкова Г.Н. 10 июня 2019 г. отсутствовала на рабочем месте 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 Пашковой Г.Н. о невозможности по вине работодателя исполнять трудовые обязанности и уважительности причин её отсутствия на рабочем месте 10 июня 2019 г., приведённые в исковом заявлении и в ходе судебного разбирательства, в нарушение норм трудового законодательства и требований процессуального закона о доказательствах и доказывании в гражданском процессе не выяснили и не установили обстоятельства, имеющие значение для дела, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Пашковой Г.Н. о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе не могут быть признаны основанными на законе.

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

В нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, данных в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Пашковой Г.Н. 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 Пашковой Г.Н., её отношение к труду, семейное положение (наличие на иждивении несовершеннолетнего ребёнка).

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Пашковой Г.Н. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, являются неправомерными, они сделаны при неправильном применении норм материального права и с нарушением норм процессуального права, судебные инстанции не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства в соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ. Судебные инстанции формально подошли к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

Не основаны на нормах Трудового кодекса Российской Федерации и выводы судебных инстанций в части отказа в удовлетворении исковых требований Пашковой Г.Н. о взыскании недополученной суммы премии за первый квартал 2019 г. и о возложении на ответчика обязанности произвести индексацию её заработной платы, со ссылкой на то, что размер установленного

Пашковой Г.Н. оклада не увеличивался по причине низкой личной эффективности работника, показанной им в предшествующий период работы, а размер премии по итогам работы за отчётный квартал зависит от финансовых результатов деятельности банка, а также от личной эффективности работника по итогам работы за отчётный квартал.

Эти выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны без установления и исследования юридически значимых по делу обстоятельств применительно к положениям статей 15, 22, 56 Трудового кодекса Российской Федерации об установлении обязанности работодателя как стороны трудовых отношений предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, выплачивать в полном объёме причитающуюся работнику заработную плату в размере, установленном трудовым договором. Судебными инстанциями не дана оценка доводам Пашковой Г.Н. о том, что с 2015 года работодатель не возлагал на неё какой-либо трудовой функции, следовательно, не имел возможности оценивать эффективность и результативность её работы.

Кроме того, противоречит правовому регулированию определения начала течения срока, в пределах которого работник имеет право обратиться в суд по спору о выплате ему заработной платы, вывод судов первой и апелляционной инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Пашковой Г.Н. о возложении на ответчика обязанности по индексации заработной платы с июля 2017 года по октябрь 2018 г. и выплате задолженности по заработной плате со ссылкой на пропуск истцом установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трехмесячного срока обращения в суд с названными требованиями.

Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда», вступившим в силу с 3 октября 2016 г., статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации дополнена новой частью второй следующего содержания: «За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении».

С учётом подлежащих применению норм материального права судам первой и апелляционной инстанций следовало установить, имело ли место обращение Пашковой Г.Н. в суд с названными требованиями в пределах установленного частью второй статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годичного срока, который подлежал исчислению с момента выплаты истцу заработной платы в спорный период.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Пашковой Г.Н. 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.

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.

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

определила:

решение Промышленного районного суда г. Ставрополя от 8 ноября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 4 февраля 2020 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 мая 2020 г. по делу № 2-4316/19 Промышленного районного суда г. Ставрополя отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Промышленный районный суд г. Ставрополя.

Председательствующий

Судьи

