



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 117-КГ21-2-К4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

24 мая 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 24 мая 2021 г. кассационную жалобу Калищук Валерии Николаевны на решение Балаклавского районного суда г. Севастополя от 26 ноября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Севастопольского городского суда от 27 февраля 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 11 августа 2020 г.

по делу № 2-1539/2019 Балаклавского районного суда г. Севастополя по иску Калищук Валерии Николаевны к государственному бюджетному учреждению культуры г. Севастополя «Балаклавская центральная клубная система» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей кассационную жалобу обоснованной, а обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Калищук Валерия Николаевна 30 сентября 2019 г. обратилась в суд с иском к государственному бюджетному учреждению культуры г. Севастополя «Балаклавская центральная клубная система» (далее также – ГБУК «Балаклавская центральная клубная система», учреждение, работодатель) о признании незаконным приказа от 2 сентября 2019 г. об увольнении, восстановлении на работе в должности заведующего структурным подразделением ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» – клубом 1 отделения совхоза «Золотая балка», взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 3 сентября 2019 г. по день восстановления на работе.

В обоснование заявленных требований Калищук В.Н. ссылалась на то, что она с 1 января 2015 г. работала в ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» в должности заведующего клубом 1 отделения совхоза «Золотая балка».

Приказом директора ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» от 2 сентября 2019 г. прекращено действие трудового договора с Калищук В.Н. и она уволена 2 сентября 2019 г. с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул – отсутствие на рабочем месте 13 июля 2019 г. без уважительных причин.

Калищук В.Н. считала, что её увольнение по данному основанию является незаконным, прогул она не совершала, 13 июля 2019 г. с 10 часов 00 минут до 12 часов 00 минут отсутствовала на рабочем месте по уважительной причине, так как находилась на субботнике на территории структурного подразделения ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» – клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка».

Кроме того, Калищук В.Н. указывала на то, что с 28 июля 2014 г. она являлась председателем участковой избирательной комиссии избирательного участка № 11, образованного на территории Балаклавского района г. Севастополя (далее – избирательный участок № 11), а также членом данной комиссии с правом решающего голоса. Постановлением Законодательного Собрания г. Севастополя от 4 июня 2019 г. № 1500 «О назначении выборов депутатов Законодательного Собрания г. Севастополя второго созыва» назначены выборы депутатов Законодательного Собрания г. Севастополя второго созыва на 8 сентября 2019 г. В соответствии с решением Территориальной избирательной комиссии Балаклавского района г. Севастополя от 14 августа 2019 г. № 231/1867-1 Калищук В.Н. с 26 августа 2019 г. приступила к выполнению своих обязанностей председателя участковой избирательной комиссии избирательного участка № 11.

По мнению Калищук В.Н., её увольнение с работы по инициативе ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» в период избирательной кампании является неправомерным, поскольку работодателем нарушены положения пункта 19 статьи 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», которые гарантируют, что член участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий не может быть уволен с работы по инициативе работодателя.

Представитель ответчика ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования не признал.

Решением Балаклавского районного суда г. Севастополя от 26 ноября 2019 г. в удовлетворении исковых требований Калищук В.Н. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Севастопольского городского суда от 27 февраля 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 11 августа 2020 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Калищук В.Н. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 1 февраля 2021 г. Калищук В.Н. восстановлен срок подачи кассационной жалобы на решение Балаклавского районного суда г. Севастополя от 26 ноября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Севастопольского городского суда от 27 февраля 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 11 августа 2020 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 16 февраля 2021 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 26 апреля 2021 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения материала в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились. От Калищук В.Н. поступило письменное ходатайство с просьбой рассмотреть кассационную жалобу в её отсутствие. В

возражениях на кассационную жалобу, поступивших в электронном виде, директор ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» Корх С.В. просит рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть кассационную жалобу Калищук В.Н. в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменные возражения на неё директора ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» Корх С.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ)).

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

Судом установлено и из материалов дела следует, что 1 января 2015 г. с Калищук В.Н. был заключён трудовой договор, в соответствии с которым она была принята в ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» (до переименования в соответствии с распоряжением от 12 июля 2018 г. – государственное казённое учреждение культуры г. Севастополя «Балаклавская центральная клубная система») на должность заведующего структурным подразделением учреждения – клубом 1 отделения совхоза «Золотая балка», расположенным по адресу: г. Севастополь, ул. Междурядная, д.1 (далее также – клуб 1 отделения совхоза «Золотая балка», клуб). Ранее (с 2006 года) Калищук В.Н. длительное время состояла в трудовых отношениях с данным учреждением, занимая указанную должность.

29 сентября 2016 г. в г. Севастополе работала мобильная приёмная Президента Российской Федерации, которой с выездом на место были рассмотрены обращения жителей г. Севастополя, в том числе обращение Калищук В.Н. с просьбой о содействии в реконструкции здания клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка». По результатам рассмотрения обращения

руководителям государственных органов и органов местного самоуправления даны соответствующие поручения (л.д. 110–112).

Калищук В.Н. обращалась по вопросу аварийности здания клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка» и в Правительство г. Севастополя.

Главным управлением культуры г. Севастополя в связи с износом здания клуба (80%) и его аварийным состоянием было принято решение о демонтаже существующего здания, расширении границ территории для строительства быстровозводимого здания из металлоконструкций. 13 июля 2018 г. директором ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» Корх С.В. издан приказ о прекращении эксплуатации здания клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка».

13 июля и 1 сентября 2018 г. между работодателем и Калищук В.Н. заключены дополнительные соглашения к трудовому договору от 1 января 2015 г., по условиям которых на период до начала эксплуатации здания клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка» рабочее место Калищук В.Н. определено по адресу другого структурного подразделения работодателя: г. Севастополь, с. Хмельницкое, ул. Сумской проезд, д. 3, и ей установлена неполная занятость, 20-часовой режим работы в неделю, в частности рабочий день в субботу с 10 часов 00 минут до 12 часов 00 минут.

Приказом директора ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» от 10 июля 2019 г. Калищук В.Н. предоставлены ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск с 15 июля по 15 августа 2019 г.

13 июля 2019 г. работодателем составлен акт об отсутствии заведующего клубом 1 отделения совхоза «Золотая балка» Калищук В.Н. на рабочем месте в течение всего рабочего дня (субботы) с 10 часов 00 минут до 12 часов 00 минут.

15 августа 2019 г. директором ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» Калищук В.Н. направлено уведомление с предложением дать письменные объяснения о причинах её отсутствия на рабочем месте 13 июля 2019 г. в течение всего рабочего дня с 10 часов 00 минут до 12 часов 00 минут.

16 августа 2019 г. Калищук В.Н. представила на имя директора ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» объяснительную записку, в которой указала, что 13 июля 2019 г. (в субботу) она отсутствовала на рабочем месте с 10 часов 00 минут до 12 часов 00 минут ввиду того, что в этот день ею с 10 часов 00 минут был организован субботник на спортивной площадке возле клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка» (г. Севастополь, ул. Междурядная, д. 1), она также принимала участие в этом субботнике.

Судом при рассмотрении дела были допрошены свидетели Мильштейн Н.А., Хелемеля В.В., Закина Т.С., Миронова Л.М., Сыроватская О.А., Токарев Е.В., показавшие, что 13 июля 2019 г. на территории 1 отделения совхоза «Золотая балка» на спортивной площадке около здания клуба проводился субботник, Калищук В.Н. его организовала и сама в нём участвовала.

На основании приказа директора ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» от 16 августа 2019 г. Калищук В.Н. предоставлен отпуск без сохранения заработной платы с 19 августа по 1 сентября 2019 г.

Приказом директора ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» от 2 сентября 2019 г. трудовой договор с Калищук В.Н. был расторгнут и она уволена с работы 2 сентября 2019 г. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул. В качестве основания к изданию данного приказа указаны акт об отсутствии Калищук В.Н. на рабочем месте 13 июля 2019 г. и её объяснительная записка.

Из материалов дела также усматривается, что по решению Балаклавской территориальной избирательной комиссии г. Севастополя от 28 июля 2014 г. № 9/56-1 сформирована участковая избирательная комиссия избирательного участка № 11, Калищук В.Н. назначена одним из членов названной избирательной комиссии с правом решающего голоса, а также председателем этой комиссии.

Постановлением Законодательного Собрания г. Севастополя от 4 июня 2019 г. № 1500 «О назначении выборов депутатов Законодательного Собрания г. Севастополя второго созыва» назначены выборы депутатов Законодательного Собрания г. Севастополя второго созыва на 8 сентября 2019 г.

Решением Территориальной избирательной комиссии Балаклавского района г. Севастополя от 14 августа 2019 г. № 231/1867-1 определён режим работы участковых избирательных комиссий, в том числе избирательного участка № 11, в период подготовки и проведения выборов депутатов Законодательного Собрания г. Севастополя второго созыва с 28 августа до установления итогов голосования (пункты 1, 3). Председателям, заместителям председателя, секретарям избирательных комиссий предписано приступить к выполнению своих обязанностей с 26 августа 2019 г., участковым избирательным комиссиям приступить к работе в полном составе с 28 августа 2019 г. (пункт 2).

8 сентября 2019 г. состоялись выборы депутатов Законодательного Собрания г. Севастополя второго созыва.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Калищук В.Н. о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе в прежней должности, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации пришёл к выводу о наличии у работодателя оснований для увольнения Калищук В.Н. с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, поскольку она допустила грубое нарушение трудовой дисциплины – невыход на работу без уважительных причин 13 июля 2019 г. в течение всего рабочего дня. Суд первой инстанции исходил из того, что организация Калищук В.Н. в этот день субботника на спортивной площадке возле клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка» и участие в нём являются неуважительной причиной её отсутствия на рабочем месте, так как проведение

субботника в эту дату не было включено в план мероприятий учреждения на июль 2019 года, о проведении субботника Калищук В.Н. работодателя в известность не поставила и согласие на его проведение в рабочее время не получала. Кроме того, спортивная площадка, на которой проводился субботник, не относится к территории клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка».

По мнению суда первой инстанции, увольнение Калищук В.Н. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено с соблюдением работодателем порядка увольнения, применённое к Калищук В.Н. дисциплинарное взыскание в виде увольнения соответствует тяжести совершённого ею дисциплинарного проступка, потому как Калищук В.Н. допущено грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул). При определении вида дисциплинарного взыскания работодателем учтены обстоятельства совершения проступка, отношение Калищук В.Н. к труду и её поведение, предшествовавшее совершению дисциплинарного проступка, в частности то, что она ранее допускала недобросовестное отношение к возложенным на неё трудовым обязанностям.

Суд первой инстанции отклонил доводы Калищук В.Н. о том, что при её увольнении работодателем были нарушены положения пункта 19 статьи 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», устанавливающие запрет на увольнение с работы по инициативе работодателя лиц, осуществляющих полномочия члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, до окончания срока их полномочий. Суд указал, что Калищук В.Н. была уволена за грубое нарушение трудовой дисциплины – прогул, сведений о том, что её увольнение являлось способом оказания давления, преследования либо наказания вследствие исполнения ею полномочий председателя участковой избирательной комиссии, ею в материалы дела не представлено, в связи с чем в отношении Калищук В.Н. не подлежат применению положения названной нормы.

Отказав в удовлетворении исковых требований Калищук В.Н. о признании незаконным приказа об увольнении и восстановлении на работе, суд первой инстанции также не установил оснований для удовлетворения её иска в части требований о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, признала содержащиеся в них выводы законными и обоснованными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном

применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также 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 (абзацы второй, третий, четвёртый части 2 названной статьи).

В соответствии с частью 2 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.

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 (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

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

Так, согласно подпункту «а» пункта 6 части 1 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 (её) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх 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, 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 проверяет и оценивает причины и мотивы отсутствия работника на работе, добросовестность его действий (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 г. № 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. № 1793-О, от 24 июня 2014 г. № 1288-О, от 23 июня 2015 г. № 1243-О, от 26 января 2017 г. № 33-О, от 23 июля 2020 г. № 1829-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте (пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

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 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 обязательным для правильного разрешения 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.

Обращаясь в суд с исковыми требованиями о признании незаконным приказа об увольнении с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Калищук В.Н. ссылаясь на то, что её отсутствие на рабочем месте 13 июля 2019 г. было обусловлено уважительной причиной, кроме того, работодатель не имел права её увольнять, так как она является председателем участковой избирательной комиссии избирательного участка № 11, членом данной комиссии с правом решающего голоса и уполномочена в период избирательной кампании.

В соответствии с пунктом 19 статьи 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации») член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу.

По буквальному смыслу положения пункта 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», исключается возможность увольнения по инициативе работодателя любого лица, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, в течение всего срока его

полномочий (равно как и увольнение лица, исполняющего с правом совещательного голоса полномочия члена избирательной комиссии в период избирательной кампании), причем по любому из предусмотренных статьёй 81 Трудового кодекса Российской Федерации оснований, включая грубое нарушение своих трудовых обязанностей, заместителем руководителя организации (абзац третий пункта 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 16 января 2007 г. № 160-О-П).

Между тем, как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в постановлении от 20 февраля 1996 г. № 5-П, гарантии, предоставляемые членам избирательных комиссий, в том числе в трудовых правоотношениях, не являются их личной привилегией, имеют публично-правовой характер, призваны служить публичным интересам, обеспечивая их повышенную охрану законом именно в силу осуществляемых ими публично значимых полномочий, ограждая их в соответствующий период от необоснованных преследований и способствуя беспрепятственной деятельности избирательных комиссий, их самостоятельности и независимости (абзац пятый пункта 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 16 января 2007 г. № 160-О-П).

Выступая лишь способом обеспечения исполнения публично значимых функций, запрет на увольнение работника - члена избирательной комиссии по инициативе работодателя не должен трактоваться как исключаящий любую возможность его увольнения за грубое нарушение трудовых обязанностей, в том числе когда оно не имеет отношения к исполнению полномочий члена избирательной комиссии. Иное понимание сути запрета на увольнение работника - члена избирательной комиссии как гарантии его независимости, обеспечиваемой в публично значимых целях, создаёт возможность злоупотребления правом, предоставляет данному лицу необоснованные по сравнению с другими работниками преимущества, нарушает баланс частных и публичных интересов, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям статей 8, 19, 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации. Вопрос же о том, являлось ли увольнение способом оказания давления, преследования либо наказания лица в связи с исполнением им полномочий члена избирательной комиссии, в каждом конкретном случае разрешается судом в ходе рассмотрения иска этого лица о восстановлении на работе (абзацы шестой и седьмой пункта 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 16 января 2007 г. № 160-О-П).

Аналогичная правовая позиция высказана Конституционным Судом Российской Федерации в определениях от 1 июня 2010 г. № 840-О-О, от 28 ноября 2019 г. № 3161-О.

Из изложенных нормативных положений и правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что не допускается увольнение по инициативе работодателя любого лица, являющегося членом

избирательной комиссии с правом решающего голоса, в течение всего срока его полномочий. Увольнение такого работника по инициативе работодателя, в том числе по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, возможно, если это увольнение не имеет отношения к исполнению данным работником полномочий члена избирательной комиссии. При этом суд в каждом конкретном случае в ходе рассмотрения иска такого лица о восстановлении на работе должен выяснить, являлось ли увольнение способом оказания давления, преследования либо наказания лица в связи с исполнением им полномочий члена избирательной комиссии.

Приведённые нормы трудового законодательства, определяющие понятие дисциплинарного проступка, основания применения к работнику дисциплинарного взыскания, условия и порядок увольнения работника по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований Калищук В.Н. применены неправильно, а положения пункта 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» и правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации по вопросу увольнения по инициативе работодателя лица, являющегося членом избирательной комиссии с правом решающего голоса, не применены. Вследствие этого спор по иску Калищук В.Н. разрешён с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

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

Исходя из данной нормы бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учётом требований и возражений сторон.

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

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны: фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведённые в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле; законы и иные нормативные правовые акты,

которыми руководствовался суд при принятии решения, и мотивы, по которым суд не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

По данному делу для рассмотрения исковых требований Калищук В.Н. о признании незаконным приказа о её увольнении по подпункту «а» пункта б части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом их обоснования, возражений ответчика на эти иски, норм права, подлежащих применению к спорным отношениям, юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства:

– было ли допущено Калищук В.Н. виновное неисполнение возложенных на неё трудовых обязанностей 13 июля 2019 г.;

– каковы причины (уважительные или неуважительные) отсутствия Калищук В.Н. на рабочем месте 13 июля 2019 г. с 10 часов 00 минут до 12 часов 00 минут;

– не было ли увольнение Калищук В.Н. по инициативе работодателя в период избирательной кампании по выборам депутатов Законодательного Собрания г. Севастополя второго созыва связано с исполнением ею обязанностей председателя и члена участковой избирательной комиссии избирательного участка № 11 с правом решающего голоса и не являлось ли способом оказания давления на неё, преследования либо наказания её в связи с исполнением ею полномочий председателя и члена избирательной комиссии с правом решающего голоса;

– учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершённого Калищук В.Н. проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Калищук В.Н., её отношение к труду.

Суды первой и апелляционной инстанций в результате неправильного применения норм права, подлежащих применению по данному делу, не определили и не установили названные юридически значимые обстоятельства для разрешения спора по иску Калищук В.Н. о признании незаконным приказа об увольнении и иным иском требованиям.

Между тем в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул Калищук В.Н. в исковом заявлении и в судебных заседаниях суда первой инстанции приводила доводы о том, что её увольнение является следствием преследования со стороны работодателя, которое началось после её обращения к Президенту Российской Федерации за содействием в проведении капитального ремонта здания клуба (т.1, л.д.182), её отсутствие на рабочем месте 13 июля 2019 г. с 10 часов 00 минут до 12 часов 00 минут нельзя считать прогулом, так как она в этот день с 10 часов 00 минут организовывала субботник и принимала в нём участие на территории земельного участка, прилегающего к зданию клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка» и закреплённого за ГБУК

«Балаклавская центральная клубная система» (т.1, л.д.126, 127). Калищук В.Н. представлен в материалы дела скриншот с электронной почты, подтверждающий направление истцом 30 июля 2019 г. в адрес ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» информации о работе клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка» в июле 2019 г., содержащей в том числе отчёт о проведении Калищук В.Н. 13 июля 2019 г. с 10 часов 00 минут субботника на спортивной площадке возле клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка», в котором приняли участие 8 взрослых и 20 детей (т.1, л.д.192).

Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Калищук В.Н. о признании незаконным приказа об увольнении, суд первой инстанции изложил в тексте решения обстоятельства дела и, отвергая доводы Калищук В.Н. об уважительности причин её отсутствия на рабочем месте 13 июля 2019 г., свой вывод о том, что указанные истцом причины не являются уважительными, обосновал тем, что спортивная площадка возле клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка», где Калищук В.Н. 13 июля 2019 г. был организован субботник, в управление ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» не передавалась, проведение субботника в эту дату не было включено в план мероприятий учреждения на июль 2019 года, о проведении субботника Калищук В.Н. работодателя в известность не поставила и согласие на его проведение в рабочее время не получила.

Однако в нарушение положений статьи 67 ГПК РФ суд первой инстанции доводы Калищук В.Н., приводимые ею в обоснование уважительности причин её отсутствия на рабочем месте 13 июля 2019 г., не проверил и не исследовал представленные в их подтверждение доказательства, не дал никакой оценки показаниям допрошенных в судебном заседании свидетелей Мильштейн Н.А., Хелемеля В.В., Закиной Т.С., Мироновой Л.М., Сыроватской О.А., Токарева Е.В. о том, что 13 июля 2018 г. субботник возле здания клуба 1 отделения совхоза «Золотая балка» Калищук В.Н. действительно проводился, она сама в нём участвовала. Суд оставил без внимания и пояснения представителя ответчика в судебном заседании о том, что для работодателя негативных последствий из-за отсутствия Калищук В.Н. на рабочем месте 13 июля 2018 г. с 10 часов 00 минут до 12 часов 00 минут, то есть в течение двух часов, не наступило.

Суд первой инстанции также неправомерно отклонил доводы Калищук В.Н. о том, что при её увольнении работодателем были нарушены положения пункта 19 статьи 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», устанавливающие запрет на увольнение с работы по инициативе работодателя лиц, осуществляющих полномочия члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, до окончания срока их полномочий, ограничившись лишь указанием на то, что истцом в материалы дела не представлено сведений о том, что её увольнение являлось способом

оказания давления, преследования либо наказания вследствие исполнения ею полномочий председателя участковой избирательной комиссии.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 23 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, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Положениями пункта 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя члена избирательной комиссии с правом решающего голоса в течение всего срока его полномочий, а Калищук В.Н., являющаяся председателем и членом участковой избирательной комиссии с правом решающего голоса, была уволена по инициативе работодателя 2 сентября 2019 г. – в период избирательной кампании (выборы депутатов Законодательного Собрания г. Севастополя второго созыва состоялись 8 сентября 2019 г.), следовательно, именно ГБУК «Балаклавская центральная клубная система» как работодатель обязано было представить в суд доказательства, подтверждающие, что такое увольнение не имеет отношения к исполнению Калищук В.Н. полномочий председателя и члена избирательной комиссии с правом решающего голоса и не является способом оказания давления, преследования или наказания Калищук В.Н. в связи с исполнением ею таких полномочий.

Однако в нарушение части 2 статьи 56 ГПК РФ суд первой инстанции неправильно распределил между сторонами бремя доказывания данного обстоятельства, имеющего значение для разрешения исковых требований Калищук В.Н. о признании увольнения незаконным, освободив работодателя от представления доказательств того, что увольнение истца не имеет отношения к исполнению ею полномочий председателя и члена избирательной комиссии с правом решающего голоса. В связи с этим вывод суда первой инстанции о неприменении к Калищук В.Н. положений пункта 19 статьи 29 Федерального закона от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» ввиду непредставления ею сведений о том, что её увольнение имеет отношение к исполнению полномочий председателя участковой избирательной комиссии, не может быть признан правомерным.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Калищук В.Н., не исправил нарушения норм права, допущенные судом первой инстанции.

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 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, перечислив в судебных постановлениях обстоятельства, которые, по их мнению, были учтены работодателем при определении вида дисциплинарного взыскания, в то же время оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что работодателем в данном случае действительно были учтены тяжесть вменяемого в вину Калищук В.Н. дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Калищук В.Н. и её отношение к труду.

Утверждение судебных инстанций о том, что применённое к Калищук В.Н. дисциплинарное взыскание в виде увольнения по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации соответствует тяжести совершённого ею дисциплинарного проступка, так как Калищук В.Н. допущено грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул), основано на ошибочном толковании норм права и сделано без учёта 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».

Ссылка судов первой и апелляционной инстанций на то, что при определении вида дисциплинарного взыскания работодателем учтено поведение Калищук В.Н., предшествовавшее совершению дисциплинарного проступка, в частности то, что она ранее допускала недобросовестное отношение к возложенным на неё трудовым обязанностям, является несостоятельной, не отвечающей требованиям части 4 статьи 198 ГПК РФ ввиду отсутствия в материалах дела доказательств, на которых она основана. Ответчиком не представлено суду сведений о привлечении работодателем Калищук В.Н. к дисциплинарной ответственности в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке в течение всего длительного периода её работы в ГБУК «Балаклавская центральная клубная система».

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Калищук В.Н. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, нельзя признать правомерными, 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. Суды формально подошли к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Калищук В.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 требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ ГПК РФ.

С учётом приведённого обжалуемые судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 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.

Руководствуясь статьями 390¹⁴–390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Балаклавского районного суда г. Севастополя от 26 ноября 2019 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Севастопольского городского суда от 27 февраля 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 11 августа 2020 г. по делу № 2-1539/2019 Балаклавского районного суда г. Севастополя отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Балаклавский районный суд г. Севастополя.

Председательствующий

Судьи

