



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 4-КГ21-54-К1

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

21 марта 2022 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 21 марта 2022 г. кассационную жалобу Никифоровой-Камоцкой Данаи Владимировны на решение Каширского городского суда Московской области от 9 сентября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 9 декабря 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 мая 2021 г.

по делу № 2-1021/2020 Каширского городского суда Московской области по иску Никифоровой-Камоцкой Данаи Владимировны к индивидуальному предпринимателю Дорофеевой Дарье Юрьевне о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителя Никифоровой-Камоцкой Д.В. по доверенности Чернявского А.П., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя индивидуального предпринимателя Дорофеевой Д.Ю. – адвоката Кулинича П.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления

судов первой, апелляционной и кассационной инстанций подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Никифорова-Камоцкая Даная Владимировна 4 августа 2020 г. обратилась в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Дорофеевой Дарье Юрьевне (далее также – ИП Дорофеева Д.Ю.) о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Никифорова-Камоцкая Д.В. указала, что по трудовому договору о дистанционной работе от 1 мая 2016 г. работала у ИП Дорофеевой Д.Ю. На основании дополнительного соглашения от 3 августа 2017 г. к трудовому договору переведена на должность полевого супервайзера в режиме удалённой работы.

Пунктом 10.2 трудового договора о дистанционной работе от 1 мая 2016 г. предусмотрено условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае отсутствия у работодателя достаточных объёмов работы.

Приказом ИП Дорофеевой Д.Ю. от 6 июля 2020 г. трудовые отношения с Никифоровой-Камоцкой Д.В. прекращены с 7 июля 2020 г. со ссылкой на пункт 10.2 трудового договора от 1 мая 2016 г. (прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с отсутствием у работодателя достаточных объёмов работы) и часть 1 статьи 312⁵ Трудового кодекса Российской Федерации.

По мнению Никифоровой-Камоцкой Д.В., её увольнение является незаконным, поскольку при увольнении работника, работающего по трудовому договору о дистанционной работе, по инициативе работодателя в отсутствие каких-либо нарушений трудовой дисциплины или виновных действий со стороны работника в силу положений статьи 9 и части 3 статьи 312¹ Трудового кодекса Российской Федерации такому работнику должны предоставляться гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, которые ей работодателем предоставлены не были.

С учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Никифорова-Камоцкая Д.В. просила суд восстановить её на работе у ИП Дорофеевой Д.Ю. в должности супервайзера, взыскать с ответчика в её пользу средний заработок за время вынужденного прогула в размере 118 527, 25 руб., компенсацию морального вреда – 20 000 руб.

Представитель ответчика ИП Дорофеевой Д.Ю. в суде исковые требования Никифоровой-Камоцкой Д.В. не признал.

Решением Каширского городского суда Московской области от 9 сентября 2020 г. в удовлетворении исковых требований Никифоровой-Камоцкой Д.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 9 декабря 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 мая 2021 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Никифоровой-Камоцкой Д.В. ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 11 октября 2021 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. от 1 февраля 2022 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, 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).

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

Судом установлено и из материалов дела следует, что Никифорова-Камоцкая Д.В. состояла в трудовых отношениях с ИП Дорофеевой Д.Ю., работала в должности мерчендайзера на основании срочного трудового договора о дистанционной работе от 1 мая 2016 г. (далее также – трудовой договор от 1 мая 2016 г.). Трудовой договор был заключён на срок до 1 мая 2017 г.

Согласно пункту 6.1 трудового договора от 1 мая 2016 г. на период его действия на работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и данным трудовым договором.

Пунктом 10.2 трудового договора от 1 мая 2016 г. определены случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, в их числе отсутствие у работодателя достаточных объёмов работы.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (пункт 10.5 трудового договора от 1 мая 2016 г.).

03 августа 2017 г. между Никифоровой-Камоцкой Д.В. и ИП Дорофеевой Д.Ю. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 1 мая 2016 г., по условиям которого Никифорова-Камоцкая Д.В. переведена на постоянную работу на должность полевого супервайзера.

06 июля 2020 г. Никифорова-Камоцкая Д.В. уведомлена работодателем о предстоящем увольнении её с 6 июля 2020 г. по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 10.2 трудового договора о дистанционной работе от 1 мая 2016 г. и частью 1 статьи 312⁵ Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отсутствием у работодателя достаточных объёмов работы. В уведомлении содержалось предложение о расторжении трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон) с выплатой Никифоровой-Камоцкой Д.В. компенсации в размере 60 000 руб.

Приказом ИП Дорофеевой Д.Ю. от 6 июля 2020 г. трудовые отношения с Никифоровой-Камоцкой Д.В. прекращены с 7 июля 2020 г. на основании пункта 10.2 трудового договора от 1 мая 2016 г. (прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с отсутствием у работодателя достаточных объёмов работы) и части 1 статьи 312⁵ Трудового кодекса Российской Федерации.

09 июля 2020 г. Никифоровой-Камоцкой Д.В. в адрес ИП Дорофеевой Д.Ю. направлено заявление о несогласии с условиями расторжения трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон), а именно с размером предложенной ей денежной компенсации при увольнении.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Никифоровой-Камоцкой Д.В. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции сослался на нормы Трудового кодекса Российской Федерации об особенностях регулирования труда дистанционных работников, и исходил из того, что трудовой договор о дистанционной работе был заключён Никифоровой-Камоцкой Д.В. добровольно, она была ознакомлена со всеми условиями трудового договора, в том числе с дополнительными основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Признав подтверждённым факт существенного снижения объёмов работы у ИП Дорофеевой Д.Ю., на которой Никифорова-Камоцкая Д.В. была занята

дистанционно, суд первой инстанции указал, что фактически Никифоровой-Камоцкой Д.В. не оспаривалось основание расторжения с ней трудового договора и увольнения по инициативе работодателя (отсутствие достаточных объёмов работы), а истец выражала несогласие лишь с размером предложенной работодателем денежной компенсации при увольнении, что, по мнению суда первой инстанции, не влечёт незаконность увольнения работника. Установив, что Никифорова-Камоцкая Д.В. ознакомлена с уведомлением о предстоящем увольнении по инициативе работодателя и отказалась от предложенной работодателем выплаты денежной компенсации при увольнении, суд первой инстанции пришёл к выводу о правомерности увольнения Никифоровой-Камоцкой Д.В. по основанию, указанному работодателем в трудовом договоре и приказе об увольнении.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, отклонив доводы апелляционной жалобы Никифоровой-Камоцкой Д.В. о нарушении срока уведомления её работодателем о предстоящем увольнении по инициативе работодателя и о непредоставлении ей гарантий при увольнении, установленных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции высказал суждение о том, что положения главы 49¹ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации и условия трудового договора Никифоровой-Камоцкой Д.В. и дополнительного соглашения к нему не предусматривают специальных сроков предупреждения работника о предстоящем увольнении по инициативе работодателя, а также гарантии при увольнении работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата. Истец была уволена по специальному основанию, предусмотренному трудовым договором о дистанционной работе, в связи с чем, по мнению суда апелляционной инстанции, положения статей 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации в данном случае не подлежат применению.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации признаётся равенство прав и возможностей работников, 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.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть 1 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения, как следует из положений части 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзац второй части 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены главой 49¹ Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 312¹ – 312⁹) (нормы главы 49¹ приведены в редакции, действовавшей на момент увольнения Никифоровой-Камоцкой Д.В. – 6 июля 2020 г.).¹

¹ С 1 января 2021 г на основании Федерального закона от 8 декабря 2020 г № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» глава 49¹ Трудового кодекса Российской Федерации действует в новой редакции

Дистанционной работой является выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (часть 1 статьи 312¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (часть 2 статьи 312¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 312¹ Трудового кодекса Российской Федерации на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

Статьёй 312⁵ Трудового кодекса Российской Федерации установлены особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе.²

Согласно части 1 статьи 312⁵ Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Из приведённых нормативных положений следует, что Трудовой кодекс Российской Федерации, устанавливая возможность заключения с работником трудового договора о дистанционной работе, предусматривающей выполнение работником определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, определяет особенности правового регулирования этого вида трудовой деятельности. В числе таких особенностей – основания для прекращения трудового договора о дистанционной работе.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренных трудовым законодательством, расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя может производиться по основаниям, содержащимся в самом трудовом договоре о дистанционной работе. При этом на работников, заключивших с работодателем трудовой договор о дистанционной работе, в силу принципа равенства прав и возможностей работников распространяются положения Трудового кодекса

² Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» в Трудовой кодекс Российской Федерации введена статья 312⁸ «Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником».

Российской Федерации о порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя, устанавливающие обязанность работодателя предоставить увольняемым работникам соответствующие гарантии и компенсации. Право таких работников на предоставление гарантий и компенсаций при увольнении по инициативе работодателя не может быть ограничено, в том числе условиями трудового договора о дистанционной работе, по сравнению с работниками, выполняющими трудовую функцию по месту нахождения работодателя.

Судами первой и апелляционной инстанций приведённые нормативные положения о порядке и условиях расторжения с работником трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя применены неправильно.

Судами первой и апелляционной инстанций не учтено, что основанием для расторжения трудового договора о дистанционной работе с Никифоровой-Камоцкой Д.В. явилось отсутствие у работодателя достаточных объёмов работы и невозможность в связи с этим продолжения осуществления Никифоровой-Камоцкой Д.В. трудовой функции, определённой трудовым договором о дистанционной работе. Между тем в такой ситуации работник, осуществляющий трудовую функцию дистанционно, оказывается в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, и выполняющим трудовую функцию по месту нахождения работодателя, поскольку и для того и для другого работника в равной мере утрачивается возможность продолжения работы по причинам, не связанным с их личным волеизъявлением, поскольку это вызвано такими изменениями в сфере деятельности работодателя, которые исключают дальнейшее выполнение этими работниками прежней работы по причине её отсутствия.

При отсутствии у работодателя достаточных объёмов работы с учётом принципа равенства прав и возможностей работников и недопустимости дискриминации при реализации трудовых прав работников, осуществляющих трудовую функцию дистанционно, на работодателя возложена обязанность предоставить работникам, выполняющим определённую трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно, те же гарантии и компенсации, что и работникам, выполняющим трудовые обязанности по месту нахождения работодателя.

Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 178–181¹) установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, в частности при увольнении по инициативе работодателя – при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

Так, в силу части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части

первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (часть 2 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частями 1 и 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 данного кодекса. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Исходя из нормативных предписаний части 3 статьи 312¹ Трудового кодекса Российской Федерации о распространении на работников, заключивших трудовой договор о дистанционной работе, норм трудового законодательства о гарантиях и компенсациях таким работникам при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя, вывод суда апелляционной инстанций о том, что положения главы 49¹ Трудового кодекса Российской Федерации и условия трудового договора и дополнительного соглашения к нему, заключённых с Никифоровой-Камоцкой Д.В., не предусматривают специальных сроков предупреждения работника о предстоящем увольнении по инициативе работодателя, а также гарантии при увольнении работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата, нельзя признать правомерным. Такие гарантии предусмотрены нормами Трудового кодекса Российской Федерации: соблюдение сроков уведомления работника об увольнении по инициативе работодателя, выплата выходного пособия при увольнении, предложение иной имеющейся у работодателя работы, которую работник может выполнять с учётом состояния его здоровья.

По данному делу с учётом исковых требований Никифоровой-Камоцкой Д.В., возражений ответчика ИП Дорофеевой Д.Ю. относительно иска и норм материального права, регулирующих спорные отношения (часть 3 статьи 312¹, статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), юридически значимым являлось установление обстоятельств, связанных с соблюдением работодателем порядка увольнения дистанционного работника по инициативе работодателя ввиду отсутствия у работодателя достаточных объёмов работы, а именно соблюден ли работодателем применительно к положениям статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации срок уведомления дистанционного работника Никифоровой-Камоцкой Д.В. о предстоящем увольнении по инициативе работодателя, исполнена ли работодателем обязанность по предложению Никифоровой-Камоцкой Д.В. иной имеющейся у него работы (как вакантной должности или работы, соответствующей её квалификации, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую Никифорова-Камоцкая Д.В. могла выполнять с учётом её состояния здоровья, а также обязанность по предоставлению Никифоровой-Камоцкой Д.В. компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

Суды первой и апелляционной инстанций в нарушение подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права, а также требований процессуального закона о доказательствах и доказывании (статьи 56, 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) названные обстоятельства не устанавливали, не определили их в качестве юридически значимых и ограничились лишь указанием на то, что трудовой договор о дистанционной работе был заключён Никифоровой-Камоцкой Д.В. добровольно, она была ознакомлена со всеми условиями трудового договора, в том числе с дополнительными основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Судебными инстанциями, сославшимися на согласие Никифоровой-Камоцкой Д.В. на заключение трудового договора о дистанционной работе от 1 мая 2016 г., содержащего условия о дополнительных основаниях его расторжения по инициативе работодателя, не принято во внимание, что согласно пункту 6.1 этого трудового договора на период его действия на работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и этим трудовым договором. Следовательно, на Никифорову-Камоцкую Д.В. как на дистанционного работника распространяются нормы Трудового кодекса Российской Федерации о порядке расторжения трудового договора по инициативе работодателя, устанавливающие обязанность работодателя предоставить увольняемым работникам соответствующие гарантии и компенсации, а именно положения статей 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ввиду изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Никифоровой-Камоцкой Д.В. о неправомерности её увольнения на основании пункта 10.2 трудового договора о дистанционной работе (прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с отсутствием у работодателя достаточных объёмов работы) и части 1 статьи 312⁵ Трудового кодекса Российской Федерации не отвечает требованиям закона. Этот вывод сделан судами первой и апелляционной инстанций без учёта норм трудового законодательства об обязанности работодателя предоставить увольняемому

дистанционному работнику гарантии и компенсации при увольнении по инициативе работодателя, а также без установления имеющих значение для дела обстоятельств.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Никифоровой-Камоцкой Д.В. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах решение Каширского городского суда Московской области от 9 сентября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 9 декабря 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 мая 2021 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 Никифоровой-Камоцкой Д.В., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

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

определила:

решение Каширского городского суда Московской области от 9 сентября 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 9 декабря 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17 мая 2021 г. по делу № 2-1021/2020 Каширского городского суда Московской области отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Каширский городской суд Московской области.

Председательствующий

Судьи