



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 58-КГ23-11-К9

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

17 июля 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 17 июля 2023 г. кассационную жалобу Фисенко Алексея Геннадьевича на решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 12 апреля 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 20 июля 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 3 ноября 2022 г.

по делу № 2-2009/2022 по иску Фисенко Алексея Геннадьевича к обществу с ограниченной ответственностью «ДЭТРА» о признании приказа об увольнении незаконным, об изменении формулировки основания увольнения, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., возражения на кассационную жалобу представителя общества с ограниченной ответственностью «ДЭТРА» по доверенности Кустовой Е.И.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Фисенко А.Г. 14 февраля 2022 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «ДЭТРА» (далее также – ООО «ДЭТРА», работодатель, предприятие) о признании приказа об увольнении незаконным, об изменении формулировки основания увольнения, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Фисенко А.Г. указал, что 24 августа 2020 г. между ним и ООО «ДЭТРА» был заключён трудовой договор, по условиям которого он был принят на работу машинистом погрузочно-доставочной машины по основному месту работы вахтовым методом на участке проведения горных работ «Месторождение Многовершинное», расположенном в Николаевском районе Хабаровского края.

1 декабря 2021 г. Фисенко А.Г. прибыл со своего постоянного места жительства (г. Дальнегорск Приморского края) на вахту в рабочий посёлок на участок «Многовершинный» в Николаевском районе Хабаровского края. При заезде на вахту Фисенко А.Г. сдал в отдел кадров работодателя справки о том, что он является донором и имеет право на дополнительные дни отдыха.

4 декабря 2021 г. Фисенко А.Г. при исполнении трудовых обязанностей была получена травма локтевого сустава, по поводу которой он обратился в расположенный на участке здравпункт, где ему были даны рекомендации о необходимости применения фиксирующих материалов, обезболивания и последующего обращения за консультацией к врачу-хирургу.

1 января 2022 г. в связи с полученной травмой и плохим самочувствием Фисенко А.Г. обратился к начальнику участка с устной просьбой организовать ему выезд в ближайший населённый пункт для получения медицинской помощи, в чём ему было отказано, поэтому он самостоятельно выехал в г. Николаевск-на-Амуре с целью приобретения перевязочных материалов и получения консультации врача-хирурга. Фисенко А.Г. также просил предоставить ему дополнительные дни отдыха для восстановления здоровья, которые не были предоставлены ему по причине отсутствия в праздничные дни работников отдела кадров.

Ввиду невозможности разрешения возникшего с работодателем конфликта и непринятия ООО «ДЭТРА» надлежащих мер по учёту полученной им на производстве травмы Фисенко А.Г. 12 января 2022 г. подал заявление об увольнении по собственному желанию, однако 13 января 2022 г. ему на ознакомление был представлен приказ об увольнении по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул). Основанием для прекращения с ним

трудовых отношений явились акты об отсутствии Фисенко А.Г. на рабочем месте от 2, 3 и 4 января 2022 г.

Фисенко А.Г. с увольнением за прогул не согласен, полагает, что оснований для его увольнения по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) у работодателя не имелось. Работодателем при его увольнении не были учтены обстоятельства, указывающие на уважительность его отсутствия на рабочем месте 2, 3 и 4 января 2022 г., а именно на необходимость получения медицинской помощи, а также его право как донора на использование дополнительного дня отдыха, из-за негативной формулировки основания увольнения из ООО «ДЭТРА» он не трудоустроен, испытывает затруднения в трудоустройстве по специальности.

По приведённым обстоятельствам Фисенко А.Г. просил суд признать приказ ООО «ДЭТРА» от 13 января 2022 г. № 3-лс о прекращении с ним трудового договора по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации незаконным, изменить запись в его трудовой книжке на увольнение по собственному желанию, взыскать с ООО «ДЭТРА» в пользу Фисенко А.Г. заработную плату за период с 1 по 12 января 2022 г. в размере 33 261,25 руб., утраченный заработок за время вынужденного прогула за период с 13 января 2022 г. до вынесения судом решения, взыскать с ООО «ДЭТРА» в пользу Фисенко А.Г. компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

Представитель ответчика в суде первой инстанции иск не признал.

Решением Центрального районного суда г. Хабаровска от 12 апреля 2022 г. в удовлетворении исковых требований Фисенко А.Г. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 20 июля 2022 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 3 ноября 2022 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Фисенко А.Г. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 6 апреля 2023 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 26 мая 2023 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Истец Фисенко А.Г., надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда

кассационной инстанции не явился, сведений о причинах неявки не представил, связи с чем Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390<sup>12</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела 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 24 августа 2020 г. между ООО «ДЭТРА» и Фисенко А.Г. был заключён трудовой договор, в соответствии с пунктом 1.2 которого Фисенко А.Г. был принят на работу в ООО «ДЭТРА» на должность машиниста погрузочно-доставочной машины.

Трудовой договор заключён на определённый срок – до 31 декабря 2020 г., на время выполнения предприятием комплекса горнопроходческих работ на участке «Месторождение Многовершинное» (пункт 1.4 трудового договора).

Местом работы работника был определён участок «Месторождение Многовершинное», расположенный в Николаевском районе Хабаровского края (пункт 1.5 трудового договора).

Трудовая функция выполняется работником вахтовым методом на участке проведения горных работ «Месторождение Многовершинное». Перемещение работника в связи с изменением места дислокации участка не является переводом на другую работу и не требует согласия работника (пункт 1.6 трудового договора).

31 декабря 2020 г. между ООО «ДЭТРА» и Фисенко А.Г. было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, которым срок трудового договора продлён до 31 марта 2021 г.

Дополнительным соглашением от 31 марта 2021 г. срок трудового договора между ООО «ДЭТРА» и Фисенко А.Г. продлён до 31 декабря 2021 г.

Согласно графику рабочего времени участка «Месторождение Многовершинное» ООО «ДЭТРА» на январь 2022 г., с которым Фисенко А.Г. был ознакомлен, на период с 1 по 31 января 2022 г. Фисенко А.Г. установлены рабочие дни.

2 и 3 января 2022 г. начальником участка «Многовершинный», горным мастером участка «Многовершинный» и начальником участка «Белая гора» ООО «ДЭТРА» директору филиала ООО «ДЭТРА» в г. Хабаровске поданы докладные записки о том, что машинист погрузочно-доставочной машины Фисенко А.Г. не присутствовал при выдаче задания на первую смену с 1 на 2 января 2022 г., не находился на смене, о причине своего отсутствия не сообщил, а также об отсутствии на смене машиниста погрузочно-доставочной машины Фисенко А.Г. при выдаче наряда-задания на первую смену с 2 на 3 января 2022 г.

2, 3 и 4 января 2022 г. работниками ООО «ДЭТРА» (начальником участка «Многовершинный», горным мастером участка «Многовершинный», начальником участка «Белая гора») составлены акты об отсутствии Фисенко А.Г. на рабочем месте в первую смену с 1 на 2 января 2022 г., в первую смену с 2 на 3 января 2022 г., в первую смену с 3 на 4 января 2022 г. соответственно.

6 января 2022 г. Фисенко А.Г. было вручено требование (уведомление) начальника участка «Месторождение Многовершинное» ООО «ДЭТРА» о даче письменных объяснений по факту отсутствия на рабочем месте на участке «Месторождение Многовершинное» ООО «ДЭТРА» в первую смену с 2 по 6 января 2022 г., а также по факту отсутствия при выдаче наряда-задания на первую смену с 1 по 6 января 2022 г.

7 января 2022 г. Фисенко А.Г. работодателю представлены письменные объяснения по поводу его отсутствия на рабочем месте с 1 по 6 января 2022 г., в которых указано, что в этот период он находился в стрессовом состоянии по семейным обстоятельствам ввиду конфликта с бывшей женой, плохо себя чувствовал (поднималась температура, сильно беспокоил кашель, болел повреждённый в результате травмы в декабре 2021 г. локоть). Он хотел взять дополнительные дни отдыха за сдачу крови и её компонентов, справки о чём представил в отдел кадров при заезде на вахту; поскольку 1 января 2022 г. отдел кадров не работал, он не смог реализовать своё право на дополнительные дни отдыха. По поводу выезда в г. Николаевск-на-Амуре для получения медицинской помощи Фисенко А.Г. обращался к начальнику участка; так как машины для выезда не нашлось, он на попутной машине выехал в г. Николаевск-на-Амуре для покупки лекарств. По пути следования в обратном направлении автомобиль сломался, сообщить о задержке прибытия на рабочее место Фисенко А.Г. не смог ввиду неисправности телефона.

В материалы дела представлена справка, выданная Фисенко А.Г. здравпунктом ООО «Многовершинное», о том, что Фисенко А.Г. 7 января 2022 г. обращался в здравпункт, ему был поставлен предварительный диагноз «                  ;                   ,                   ,                   » и выдано направление в краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Николаевская-на-Амуре Центральная районная больница» Министерства здравоохранения Хабаровского края для консультации и лечения у хирурга.

12 января 2022 г. Фисенко А.Г. обратился к работодателю с письменным заявлением об увольнении по собственному желанию.

Главным инженером предприятия 13 января 2022 г. директору филиала ООО «ДЭТРА» направлена служебная записка о том, что 7 января 2022 г. от начальника участка «Месторождение Многовершинное» поступили докладные записки в отношении машиниста погрузочно-доставочной машины, не выходявшего на работу несколько дней (2, 3 и 4 января 2022 г.). В служебной записке сообщалось, что месторождение «Многовершинное» является опасным производственным объектом непрерывного цикла работы, в трудовые обязанности машиниста погрузочно-доставочной машины Фисенко А.Г. входит отгрузка взорванной горной массы с забоя, без отгрузки горной массы дальнейшая проходка горной выработки невозможна. Из-за халатных действий Фисенко А.Г. шахта на период его отсутствия на рабочем месте находилась в вынужденном простое.

Приказом ООО «ДЭТРА» от 13 января 2022 г. № 3-лс Фисенко А.Г. уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул). В качестве основания указаны акты об отсутствии работника на рабочем месте от 2, 3 и 4 января 2022 г., докладные записки от 2, 3 и 4 января 2022 г., требование о представлении объяснений от 6 января 2022 г., объяснительная записка Фисенко А.Г. от 7 января 2022 г., график работы в январе 2022 г.

Фисенко А.Г. с приказом ООО «ДЭТРА» от 13 января 2022 г. № 3-лс об увольнении был ознакомлен 13 января 2022 г., с увольнением не согласился.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Фисенко А.Г. о признании приказа об увольнении незаконным, об изменении формулировки основания увольнения, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, суд первой инстанции сослался на статьи 81, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, пункты 38, 39, 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и пришёл к выводу о том, что увольнение Фисенко А.Г. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является законным, порядок увольнения ООО «ДЭТРА» соблюден, при принятии решения о применении дисциплинарного взыскания работодателем учитывалась тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершён.

Суд первой инстанции исходил из того, что Фисенко А.Г. 1, 2 и 3 января 2022 г. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин, при этом не согласовал своё отсутствие на рабочем месте с работодателем, самовольно использовал дни отдыха за дни сдачи крови и её компонентов, не был нетрудоспособен, в пункт скорой медицинской помощи пос. Многовершинный не обращался, отсутствие Фисенко А.Г. на рабочем месте повлекло неблагоприятные последствия для работодателя, поскольку месторождение «Многовершинное» является опасным производственным объектом непрерывного цикла и невыход Фисенко А.Г. на работу с 1 по 3 января 2022 г. повлёк за собой вынужденный простой шахты.

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

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций основаны на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации определены основные обязанности работника. Так, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (абзацы второй, третий, четвёртый и шестой части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основные права и обязанности работодателя предусмотрены в статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации. В числе основных прав работодателя – его право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзацы пятый и шестой части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по

соответствующим основаниям (часть первая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации относится к дисциплинарным взысканиям.

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

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

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя названы в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (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 первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 г. № 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. № 1793-О, от 24 июня 2014 г. № 1288-О, от 23 июня 2015 г. № 1243-О, от 26 января 2017 г. № 33-О и др.).

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

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

В пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворён.

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 первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. 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.

Нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении вопроса о законности увольнения Фисенко А.Г. на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно, требования процессуального закона к доказательствам и доказыванию не соблюдены. Вследствие этого спор по иску Фисенко А.Г. разрешён с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

С учётом исковых требований Фисенко А.Г., их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права обстоятельствами, имеющими значение для дела, являлось не только установление причин (уважительные или неуважительные) отсутствия Фисенко А.Г. на рабочем месте 1, 2 и 3 января 2022 г., но и соблюдение работодателем порядка прекращения трудовых отношений с работником, трудовой договор с которым расторгается по инициативе работодателя.

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

В соответствии с частями 1 и 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. 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.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном

исследовании имеющихся в деле доказательств; никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы; суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности (части 1–3 статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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 (пункты 1–3 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В апелляционном определении указываются обстоятельства дела, установленные судом апелляционной инстанции, доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах, законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии постановления, мотивы, по которым суд отклонил те или иные доказательства и не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле (пункт 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Суды первой и апелляционной инстанций, делая вывод о том, что порядок увольнения Фисенко А.Г. на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) ООО «ДЭТРА» соблюден, при принятии решения о применении к Фисенко А.Г. избранной меры дисциплинарной ответственности работодателем учитывалась тяжесть вменяемого работнику проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, вместе с тем эти

обстоятельства, равно как и обстоятельства, характеризующие предшествующее поведение работника Фисенко А.Г., его отношение к труду, не устанавливали, они не вошли в предмет доказывания по настоящему делу и правовой оценки в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права не получили; мотивы, по которым судебные инстанции пришли к выводу о соблюдении ООО «ДЭТРА» порядка прекращения трудовых отношений с Фисенко А.Г., в судебных постановлениях не приведены. Как следствие, судебные инстанции, ограничившись перечислением обстоятельств по делу, сделали формальный вывод об указанных фактах. Однако от выяснения данных юридически значимых обстоятельств зависело правильное разрешение судом спора по требованиям Фисенко А.Г. об оспаривании законности увольнения по инициативе работодателя.

В обоснование вывода о соблюдении ООО «ДЭТРА» порядка прекращения трудовых отношений с Фисенко А.Г. суд первой инстанции, с которым согласился суд апелляционной инстанции при проверке законности и обоснованности принятого судебного решения в апелляционном порядке, сослался на то, что отсутствие Фисенко А.Г. на рабочем месте повлекло неблагоприятные последствия для работодателя, поскольку месторождение «Многовершинное» является опасным производственным объектом непрерывного цикла и невыход Фисенко А.Г. на работу с 1 по 3 января 2022 г. повлек за собой вынужденный простой шахты. Однако судом первой инстанции не указано, на основании каких доказательств, обязанность по представлению которых возложена на работодателя, высказано данное суждение, что свидетельствует об отсутствии надлежащей проверки и оценки судом фактических обстоятельств дела и их юридической квалификации и о вынесении судом судебного постановления, не основанного на нормах закона, подлежащих применению, и установленных обстоятельствах.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций при разрешении спора по иску Фисенко А.Г. к ООО «ДЭТРА» о признании приказа об увольнении незаконным, об изменении формулировки основания увольнения, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда в нарушение требований процессуального закона круг доказательств, которыми может быть подтверждён факт соблюдения работодателем порядка прекращения трудовых отношений с Фисенко А.Г., не определили, обстоятельства, свидетельствующие о прекращении ООО «ДЭТРА» трудовых отношений с истцом с соблюдением основных принципов юридической (дисциплинарной) ответственности, не установили, в связи с чем вывод судов первой и апелляционной инстанций о правомерности увольнения Фисенко А.Г. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) нельзя признать соответствующим закону.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Фисенко А.Г. законность судебных 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 379<sup>6</sup> и частей 1–3 статьи 379<sup>7</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учётом приведённого выше решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 12 апреля 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 20 июля 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 3 ноября 2022 г. нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390<sup>14</sup> 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 первой инстанции следует учесть изложенное и разрешить возникший спор по исковым требованиям Фисенко А.Г. о признании приказа об увольнении незаконным, об изменении формулировки основания увольнения, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Кроме того, суду следует учесть правовые позиции, изложенные в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утверждённом Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., в частности в пунктах 5, 11, 16 названного Обзора.

Руководствуясь статьями 390<sup>14</sup>, 390<sup>15</sup>, 390<sup>16</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

#### определила:

решение Центрального районного суда г. Хабаровска от 12 апреля 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 20 июля 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 3 ноября 2022 г. по делу № 2-2009/2022 Центрального районного суда г. Хабаровска отменить.

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

Председательствующий

Судьи