



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 4-КГ23-92-К1

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

4 марта 2024 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 4 марта 2024 г. кассационную жалобу представителя акционерного общества «Научно-производственное предприятие «Исток» им. А.И. Шокина» по доверенности Мысака Германа Николаевича на решение Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 23 ноября 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 15 февраля 2023 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2023 г.

по делу № 2-4662/2022 Сергиево-Посадского городского суда Московской области по иску Валуха Романа Ивановича к акционерному обществу «Научно-производственное предприятие «Исток» им. А.И. Шокина» о признании незаконными приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности и приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, о признании неправомерными действий работодателя при обработке персональных данных.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения представителей акционерного общества «Научно-производственное предприятие «Исток» им. А.И. Шокина» по доверенностям Галочкина Д.А. и Мысака Г.Н., поддержавших доводы

кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя Валюха Р.И. по доверенности Угрюмова Д.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., полагавшего доводы кассационной жалобы обоснованными, 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:

Валюх Роман Иванович 7 июля 2022 г. обратился в суд с иском, уточненным в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, к акционерному обществу «Научно-производственное предприятие «Исток» им. А.И. Шокина» (далее также – АО «Исток»), в котором просил признать незаконным приказ от 6 июня 2022 г. № 07/3934 о привлечении его к дисциплинарной ответственности, признать незаконным его увольнение на основании приказа от 6 июня 2022 г. № 389, восстановить его в ранее занимаемой должности заместителя начальника отдела режима, взыскать с ответчика в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением за период с 7 июня 2022 г. по день вынесения решения по делу, компенсацию морального вреда в размере 300 000 руб., признать неправомерными действия работодателя при обработке его персональных данных, нарушающие в том числе его честь и доброе имя, а также запрет на сбор и распространение сведений, касающихся его частной жизни и составляющих его личную и семейную тайну.

В обоснование заявленных требований Валюх Р.И. указывал, что он 23 октября 2017 г. был принят на работу в АО «Исток» на должность специалиста и 9 апреля 2018 г. переведен на должность заместителя начальника отдела режима.

15 июля 2021 г. Валюх Р.И. уволен работодателем на основании пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

Вступившим в законную силу решением Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 30 ноября 2021 г. увольнение Валюха Р.И. признано незаконным, он восстановлен в ранее занимаемой должности.

После восстановления на работе, по мнению Валюха Р.И., он подвергся дискриминационному преследованию со стороны работодателя, которое, в частности, выразалось в недоплате ему пособия по временной нетрудоспособности, необоснованном непредоставлении отпуска и завершилось состоявшимся 6 июня 2022 г. незаконным увольнением за прогул, сопровождающимся нарушением установленной законом обязанности о производстве окончательного расчета при увольнении. Приказом работодателя от 6 июня 2022 г. № 07/3934 Валюх Р.И. привлечен к

дисциплинарной ответственности в виде увольнения за прогул, оформленного приказом работодателя от 6 июня 2022 г. № 389.

Валюх Р.И. считал приказ о его увольнении за прогул незаконным, ссылаясь на то, что работодателем не были выяснены причины его отсутствия на рабочем месте и вывод работодателя о неуважительности причин отсутствия Валюха Р.И. на работе является необоснованным.

При этом приказ работодателя о привлечении Валюха Р.И. к дисциплинарной ответственности (от 6 июня 2022 г. № 07/3934) был разослан работникам АО «Исток», что, по мнению Валюха Р.И., привело к распространению его персональных данных.

Решением Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 23 ноября 2022 г. исковые требования Валюха Р.И. удовлетворены частично. Суд первой инстанции признал приказ от 6 июня 2022 г. № 07/3934 о привлечении к дисциплинарной ответственности Валюха Р.И. незаконным, признал приказ от 6 июня 2022 г. № 389 об увольнении Валюха Р.И. с должности заместителя начальника отдела режима на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул) незаконным, восстановил Валюха Р.И. в должности заместителя начальника отдела режима АО «Исток» с 7 июня 2022 г., взыскал с ответчика в пользу Валюха Р.И. заработную плату за время вынужденного прогула с 7 июня по 23 ноября 2022 г. в размере 1 008 523,20 руб. и компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб. В удовлетворении исковых требований Валюха Р.И. о признании неправомерными действий работодателя при обработке персональных данных и взыскании компенсации морального вреда в бóльшем размере отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 15 февраля 2023 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2023 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителем АО «Исток» по доверенности Мысаком Г.Н. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 3 ноября 2023 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 31 января 2024 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, письменные возражения на нее и дополнения к этим возражениям представителя истца Валюха Р.И. по доверенности Угрюмова Д.А., 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 о том, что при рассмотрении настоящего дела судами первой, апелляционной и кассационной инстанций были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 23 октября 2017 г. между АО «Исток» и Валюхом Р.И. заключен трудовой договор, по условиям которого он принят на работу в подразделение группы обеспечения на должность специалиста.

На основании приказа работодателя от 6 апреля 2018 г. и дополнительного соглашения от 9 апреля 2018 г. Валюх Р.И. переведен работодателем в структурное подразделение «отдел режима» на должность заместителя начальника отдела.

15 июля 2021 г. трудовой договор с Валюхом Р.И. расторгнут работодателем по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации).

Вступившим в законную силу решением Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 30 ноября 2021 г. увольнение Валюха Р.И. с должности заместителя начальника отдела режима АО «Исток» на основании приказа от 15 июля 2021 г. признано незаконным, он восстановлен в ранее занимаемой должности, с АО «Исток» в пользу Валюха Р.И. взысканы заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда. Решение суда в части восстановления Валюха Р.И. на работе и взыскания заработной платы обращено к немедленному исполнению.

После вынесения названного решения Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 30 ноября 2021 г., то есть с 1 декабря 2021 г., Валюх Р.И. к исполнению трудовых обязанностей не приступил.

В периоды с 1 по 30 декабря 2021 г. и с 10 января по 4 февраля 2022 г. Валюх Р.И. был временно нетрудоспособен.

С 7 по 20 февраля 2022 г. (14 календарных дней) Валюх Р.И. как работающий пенсионер по старости (по возрасту) находился в отпуске без сохранения заработной платы на основании части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставленном Валюху Р.И. по его письменному заявлению, поданному 3 февраля 2022 г.

С 21 февраля по 29 апреля 2022 г. Валюх Р.И. вновь был временно нетрудоспособен.

29 апреля 2022 г. работодателю на электронную почту поступили заявления Валюха Р.И. о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации как работающему пенсионеру продолжительностью три дня (4, 5 и 6 мая 2022 г.), а также о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска с 11 мая 2022 г. на 28 календарных дней.

В ответ на эти заявления работодатель 4 мая 2022 г. направил Валюху Р.И. на электронную почту и посредством АО «Почта России» по адресу его регистрации письмо, в котором сообщил о том, что в предоставлении Валюху Р.И. отпуска без сохранения заработной платы с 4 по 6 мая 2022 г. отказано, а также предложил срочно прибыть на рабочее место в отдел режима АО «Исток». Кроме того, об отказе в предоставлении Валюху Р.И. отпуска без сохранения заработной платы работодатель сообщил ему путем СМС-сообщения, а также неоднократно осуществления звонков с 4 по 6 мая 2022 г. с корпоративного мобильного телефона на телефон Валюха Р.И., оставшихся без ответа.

В предоставлении отпуска без сохранения заработной платы Валюху Р.И. работодателем отказано, поскольку отпуск на основании части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации уже был использован Валюхом Р.И. в полном объеме (14 календарных дней – с 7 по 20 февраля 2022 г.).

В связи с отсутствием Валюха Р.И. на рабочем месте 4, 5 и 6 мая 2022 г. работодателем составлялись соответствующие акты. 5 и 6 мая 2022 г. работодатель направил Валюху Р.И. уведомления о необходимости предоставления объяснений причин отсутствия на рабочем месте 4, 5 и 6 мая 2022 г.

В письме от 6 мая 2022 г. работодатель письменно разъяснил Валюху Р.И., что вопрос о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска в 2022 году (с 11 мая 2022 г. на 28 календарных дней) будет решен после получения от него объяснений по факту отсутствия на рабочем месте в период с 4 по 6 мая 2022 г. Валюху Р.И. предложено явиться на рабочее место 11 мая 2022 г.

Работодателем предпринимались попытки розыска Валюха Р.И. путем выезда работников АО «Исток» по месту жительства Валюха Р.И.

12 мая 2022 г. работодателем составлен акт о невозможности вручения Валюху Р.И. уведомления о даче письменных объяснений по факту его отсутствия на рабочем месте с 4 по 6 мая 2022 г. и с 11 мая 2022 г. по дату составления акта.

Для установления местонахождения Валюха Р.И. работодатель 2 июня 2022 г. обращался в органы внутренних дел.

В период с 11 мая по 6 июня 2022 г. Валюх Р.И. на работу не выходил, объяснений по поводу своего отсутствия и документов, подтверждающих наличие уважительных причин отсутствия на рабочем месте, работодателю не представил. Факт отсутствия Валюха Р.И. на рабочем месте в названный период зафиксирован работодателем в соответствующих актах.

Приказом работодателя от 6 июня 2022 г. № 07/3934 Валюх Р.И. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул), за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня в период с 4 мая по 6 июня 2022 г.

Приказом работодателя от 6 июня 2022 г. № 389 заместитель начальника отдела режима АО «Исток» Валюх Р.И. уволен за прогул по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разрешая спор, суд первой инстанции установил, что обоснованным и подтвержденным являлось отсутствие Валюха Р.И. на рабочем месте только в период с 1 декабря 2021 г. по 29 апреля 2022 г., по факту отсутствия Валюха Р.И. на рабочем месте с 4 по 6 мая 2022 г. и с 11 мая по 6 июня 2022 г. работодателем составлены соответствующие акты, в эти периоды Валюх Р.И. на работу не явился, объяснений по поводу своего отсутствия не предоставил.

Вместе с тем, сославшись на то, что работодателем не представлены доказательства того, что до издания приказа от 6 июня 2022 г. № 07/3934 об увольнении Валюха Р.И. за прогул работодателем были затребованы у него объяснения по факту отсутствия на рабочем месте в период с 11 мая по 6 июня 2022 г. и не представлен акт о невозможности получения объяснений Валюха Р.И., суд первой инстанции пришел к выводу о нарушении работодателем предусмотренной статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, в связи с чем признал незаконными приказ работодателя от 6 июня 2022 г. № 07/3934 (о привлечении Валюха Р.И. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за прогул) и последующее увольнение Валюха Р.И., оформленное приказом от 6 июня 2022 г. № 389, а Валюха Р.И. – подлежащим восстановлению на работе с 7 июня 2022 г. в той же должности.

Суд первой инстанции также указал, что в нарушение части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем не

представлено доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Валюха Р.И. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также доказательств наступления негативных последствий для работодателя в связи с отсутствием Валюха Р.И. на рабочем месте.

Признав незаконными приказы ответчика о привлечении Валюха Р.И. к дисциплинарной ответственности и о его увольнении, восстановив Валюха Р.И. на работе, суд первой инстанции удовлетворил иски Валюха Р.И. к АО «Исток» о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Рассматривая иски Валюха Р.И. о признании неправомерными действий работодателя при обработке персональных данных Валюха Р.И., суд первой инстанции не нашел оснований для удовлетворения указанных исковых требований, так как объем персональных данных, содержащихся в приказе работодателя от 6 июня 2022 г. № 07/3934 (о привлечении Валюха Р.И. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за прогул) не выходит за рамки тех персональных данных, на которые Валюхом Р.И. дано работодателю согласие на обработку.

Суд апелляционной инстанции признал выводы суда первой инстанции правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, не установила нарушения либо неправильного применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций в части удовлетворения исковых требований Валюха Р.И. к АО «Исток» основаны на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного 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 (абзац семнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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, выполнять установленные нормы труда (абзацы второй, третий, четвертый, пятый 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 несет 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 совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Частью первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть вторая статьи 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 (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, требования добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину (абзацы второй и четвертый части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации) предъявляются ко всем работникам. Их виновное неисполнение, в частности совершение прогула, может повлечь расторжение работодателем трудового договора в соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, что является одним из способов защиты нарушенного права. Оценка причин, по которым работник отсутствовал на рабочем месте, осуществляется работодателем при принятии решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Решение об увольнении работника 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 оспариваемой нормой Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, в том числе обстоятельства и причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 г. № 1243-О, от 23 июля 2020 г. № 1829-О, от 29 сентября 2020 г. № 2076-О, от 28 декабря 2021 г. № 2745-О, от 31 октября 2023 г. № 2765-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.

В силу пункта 1 статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых

Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе.

Согласно пункту 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Из изложенных нормативных положений, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что работодатель вправе требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Этому праву работодателя корреспондирует обязанность каждого работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину. Время отсутствия работника на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также время отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) является прогулом.

При рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника за прогул 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 обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Исходя из общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, 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 совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Помимо этого, при рассмотрении дел о восстановлении на работе суду следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае

расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе.

Приведенное правовое регулирование отношений о правах и обязанностях сторон трудового договора, о порядке применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул при рассмотрении исковых требований Валюха Р.И. судами первой и апелляционной инстанций применено неправильно.

Делая вывод о несоблюдении ответчиком АО «Исток» (работодателем) порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, при увольнении Валюха Р.И. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, суды первой и апелляционной инстанций сослались на непредставление работодателем доказательств того, что до издания приказа об увольнении Валюха Р.И. за прогул работодателем у него были затребованы объяснения по факту отсутствия на рабочем месте в период с 11 мая по 6 июня 2022 г., а также на непредставление акта о невозможности получения объяснений Валюха Р.И.

Между тем судом первой инстанции установлено, что до издания приказа об увольнении работодателем 5 и 6 мая 2022 г. в адрес Валюха Р.И. были направлены уведомления о необходимости предоставления объяснений по факту отсутствия его на рабочем месте. В период с 4 по 6 мая 2022 г. и с 11 мая по 6 июня 2022 г. Валюх Р.И. на работу не выходил, объяснений по поводу своего отсутствия и документов, подтверждающих наличие уважительных причин отсутствия на рабочем месте, работодателю не представил. Факт отсутствия Валюха Р.И. на рабочем месте в названный период зафиксирован работодателем в соответствующих актах. Работодателем предпринимались попытки розыска Валюха Р.И. с целью выяснения причин отсутствия на рабочем месте, в том числе путем выезда работников АО «Исток» по месту жительства Валюха Р.И. и обращения в правоохранительные органы. 12 мая 2022 г. работодателем составлен акт о невозможности вручения Валюху Р.И. уведомления о даче письменных объяснений по факту его отсутствия на рабочем месте с 4 по 6 мая 2022 г. и с 11 мая 2022 г. по дату составления акта. При этом Валюх Р.И. был уведомлен работодателем различными способами (на адрес электронной почты Валюха Р.И., посредством АО «Почта России» по адресу его регистрации, путем СМС-сообщения) об отказе в предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы с 4 по 6 мая 2022 г., а также был уведомлен об отказе в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в 2022 году – с 11 мая 2022 г. на 28 календарных дней (заказным письмом по адресу его регистрации).

Названные обстоятельства установлены и судом апелляционной инстанции.

Учитывая изложенное, вывод судов первой и апелляционной инстанций о несоблюдении ответчиком АО «Исток» (работодателем) порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, при увольнении Валюха Р.И. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул является неправомерным, поскольку противоречит установленным судами фактическим обстоятельствам дела, из которых следует, что Валюх Р.И. длительное время уклонялся от получения уведомлений работодателя о необходимости дать объяснения по поводу своего отсутствия на рабочем месте в период с 4 мая по 6 июня 2022 г., работодателем (АО «Исток») в этой ситуации были предприняты исчерпывающие действия вплоть до даты увольнения Валюха Р.И. – 6 июня 2022 г. – по выяснению причин отсутствия Валюха Р.И. на рабочем месте, определению его местонахождения и вручению ему уведомлений о необходимости предоставления объяснений причин отсутствия на работе.

Соответственно, уклонение Валюха Р.И. от получения уведомлений работодателя о необходимости дать объяснения по поводу своего отсутствия на рабочем месте и от любых контактов с работодателем не могло являться препятствием для привлечения его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул при наличии акта работодателя от 12 мая 2022 г. о невозможности вручения Валюху Р.И. уведомления о даче письменных объяснений по факту его отсутствия на рабочем месте и иных документов, подтверждающих совершение Валюхом Р.И. дисциплинарного проступка.

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

Рассматривая иски о признании незаконными приказов о привлечении его к дисциплинарной ответственности и об увольнении, о восстановлении его на работе, суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание подлежащие применению к спорным отношениям положения статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации и разъяснения, содержащиеся в пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», о недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны работников.

В результате этого судебными инстанциями не дана правовая оценка доводам представителя АО «Исток» о злоупотреблении правом со стороны Валюха Р.И., выразившемся в неуведомлении работодателя о причинах отсутствия на работе, уклонении от получения почтовой корреспонденции от работодателя и любых контактов с работодателем, непредставлении в ходе рассмотрения дела в суде доказательств уважительности причин своего отсутствия на работе в спорный период, и не учтено, что установление судом при рассмотрении дела факта злоупотребления правом со стороны работника

может являться основанием для отказа в удовлетворении его исковых требований.

Что касается утверждения судебных инстанций о том, что в нарушение части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем при принятии в отношении Валюха Р.И. решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул не учитывались тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, то оно также не основано на нормах материального и процессуального права.

В ходе рассмотрения спора в судах первой и апелляционной инстанций представитель ответчика отмечал, что увольнение Валюха Р.И. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул произведено работодателем в полном соответствии с трудовым законодательством с учетом соразмерности применяемого вида дисциплинарной ответственности совершенному Валюхом Р.И. проступку. Работодатель исходил из того, что АО «Исток» является режимным стратегически значимым предприятием оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации, включено в реестр предприятий оборонно-промышленного комплекса, Валюх Р.И. работал в АО «Исток» в должности заместителя начальника отдела режима, должен был обеспечивать полный функциональный цикл по безопасности на территории предприятия, в связи с чем личность работника и его отношение к исполнению возложенных на него особых функциональных обязанностей имели решающее значение для АО «Исток». Отсутствие Валюха Р.И. на работе длительное время по причине прогула, являющегося грубым нарушением трудовых обязанностей, неинформирование работодателя о причинах отсутствия (с 4 мая по 6 июня 2022 г.) повлекло негативные последствия для АО «Исток», в том числе в виде дополнительной нагрузки на начальника отдела режима АО «Исток», на иных работников отдела режима АО «Исток», обеспечивающих безопасность оборонного предприятия в период усиленного режима ввиду проведения специальной военной операции.

Суды первой и апелляционной инстанций этим объяснениям представителя ответчика в нарушение положений статей 56, 67, 196, 198, 329 ГПК РФ (о доказательствах и доказывании в гражданском процессе, о содержании решения суда, о содержании постановления суда апелляционной инстанции) не дали надлежащей оценки с учетом нормативных положений, регулирующих спорные отношения, в том числе абзацев второго и четвертого части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации об обязанности работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, и соблюдать трудовую дисциплину.

В связи с изложенным вывод судов первой и апелляционной инстанций о незаконности увольнения Валюха Р.И. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул нельзя признать правомерным.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе АО «Исток» 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 ГПК РФ.

Исходя из приведенного обжалуемое решение Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 23 ноября 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 15 февраля 2023 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2023 г. в части удовлетворения исковых требований Валюха Р.И. к АО «Исток» нельзя признать законными, они приняты в этой части 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 указанных судебных постановлений в названной части и направления дела в этой части на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

определила:

решение Сергиево-Посадского городского суда Московской области от 23 ноября 2022 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 15 февраля 2023 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2023 г. по делу № 2-4662/2022 Сергиево-Посадского городского суда Московской области в части удовлетворения исковых требований Валюха Романа Ивановича к акционерному обществу «Научно-производственное предприятие «Исток» им. А.И. Шокина» отменить.

Дело в отмененной части направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Сергиево-Посадский городской суд Московской области в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи

