



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГПР24-358-К4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

3 февраля 2025 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В. и Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 3 февраля 2025 г. кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачёва Игоря Викторовича на решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 27 июня 2023 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 января 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 23 мая 2024 г.

по делу № [REDACTED] Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края по иску Хлечаса Вадима Сергеевича к обществу с ограниченной ответственностью «Частная охранная организация «Рось» о признании недействительным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, об обязанности произвести выплату за период временной нетрудоспособности, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, недополученной заработной платы, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., объяснения прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Русакова И.В., поддержавшего доводы кассационного представления заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачёва И.В., возражения на кассационное представление представителя общества с ограниченной ответственностью «Частная охранная организация «Рось» по доверенности – адвоката Филиппова Р.Н.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Хлечас В.С. 2 мая 2023 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Частная охранная организация «Рось» (далее – частная охранная организация «Рось», общество, работодатель) и с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил суд признать недействительным приказ частной охранной организации «Рось» от 6 апреля 2023 г. о прекращении трудового договора, восстановить его на работе в прежней должности, обязать произвести выплату за период временной нетрудоспособности с 5 по 14 апреля 2023 г., взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 15 апреля 2023 г. по момент вынесения судебного решения, заработную плату за февраль 2023 г. в размере 72 923 руб., компенсацию морального вреда в размере 300 000 руб.

В обоснование заявленных требований Хлечас В.С. указал на то, что 19 августа 2020 г. между ним и частной охранной организацией «Рось» был заключён трудовой договор, по условиям которого Хлечас В.С. принят на должность заместителя генерального директора общества по совместительству.

В период с 21 марта по 14 апреля 2023 г. Хлечас В.С. был временно нетрудоспособен.

Приказом генерального директора частной охранной организации «Рось» от 6 апреля 2023 г. Хлечас В.С. уволен 6 апреля 2023 г. с должности заместителя генерального директора на основании статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приёмом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Хлечас В.С. считал своё увольнение по данному основанию незаконным в связи с нарушением работодателем процедуры прекращения трудового договора – увольнения его в период временной нетрудоспособности.

Решением Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 27 июня 2023 г. в удовлетворении исковых требований Хлечаса В.С. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 января 2024 г. решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 27 июня 2023 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 23 мая 2024 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданном в Верховный Суд Российской Федерации кассационном представлении заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачёва И.В. ставится вопрос о передаче кассационного представления с делом

для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 27 июня 2023 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 января 2024 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 23 мая 2024 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационного представления 18 октября 2024 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 18 декабря 2024 г. кассационное представление с делом передано для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не явился истец Хлечас В.С., надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, просил рассмотреть дело в его отсутствие (телефонограмма от 24 января 2025 г., 14 час. 50 мин.). Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационного представления, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационное представление подлежащим удовлетворению, поскольку имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

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

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что 19 августа 2020 г. между частной охранной организацией «Рось» и Хлечасом В.С. был заключён трудовой договор, согласно которому Хлечас В.С. принят на работу в общество на должность заместителя генерального директора по совместительству.

На основании заявления Хлечаса В.С. от 7 сентября 2022 г. ему предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, о чём частной охранной организацией «Рось» издан приказ от 7 сентября 2022 г.

В военном билете [REDACTED] на имя Хлечаса В.С. имеется запись о поступлении на военную службу в Вооружённые Силы Российской Федерации по контракту 13 сентября 2022 г.

16 декабря 2022 г. на основании заявления Хлечаса В.С. частной охранной организацией «Рось» издан приказ о предоставлении Хлечасу В.С. отпуска без сохранения заработной платы на девяносто календарных дней с 1 января по 31 марта 2023 г.

15 февраля 2023 г. в адрес частной охранной организации «Рось» поступило заявление Мамедова А.Т. о рассмотрении его кандидатуры на должность заместителя генерального директора как на основное место работы.

6 марта 2023 г. Мамедов А.Т. обратился к генеральному директору частной охранной организации «Рось» с заявлением о принятии его с 4 апреля 2023 г. на должность заместителя генерального директора как на основное место работы.

6 марта 2023 г. между частной охранной организацией «Рось» и Мамедовым А.Т. заключён трудовой договор, по условиям которого Мамедов А.Т. принят на основную работу на должность заместителя генерального директора общества, дата начала работы – 4 апреля 2023 г. Дополнительным соглашением от 4 апреля 2023 г. к трудовому договору от 6 марта 2023 г. дата начала работы Мамедова А.Т. изменена на 7 апреля 2023 г.

Приказом временно исполняющего обязанности командира войсковой части № [REDACTED] от 7 марта 2023 г. № 24дсп старший сержант Хлечас В.С. уволен с военной службы в запас по истечении срока контракта о прохождении военной службы.

9 марта 2023 г. частной охранной организацией «Рось» составлено письменное уведомление Хлечаса В.С. о предстоящем прекращении трудового договора в связи с приёмом на работу работника, для которого работа будет являться основной.

В акте частной охранной организации «Рось» от 9 марта 2023 г. отражено, что Хлечас В.С. от подписания данного уведомления отказался.

16 марта 2023 г. Хлечас В.С. обратился к генеральному директору частной охранной организации «Рось» с заявлением, в котором содержалась просьба считать днём окончания его отпуска без сохранения заработной платы 16 марта 2023 г.

Приказом частной охранной организации «Рось» от 16 марта 2023 г. прерван отпуск без сохранения заработной платы Хлечаса В.С. и ему предписано приступить к исполнению трудовых обязанностей с 17 марта 2023 г.

17 марта 2023 г. частная охранная организация «Рось» ознакомила Хлечаса В.С. с уведомлением от 9 марта 2023 г. о предстоящем прекращении с ним трудового договора в связи с приёмом на работу работника, для которого

работа будет являться основной, на этом уведомлении имеется подпись Хлечаса В.С.

17 марта 2023 г. Хлечас В.С. обратился к генеральному директору частной охранной организации «Рось» с заявлением о предоставлении ему ежегодного основного оплачиваемого отпуска в количестве одиннадцати дней с 18 марта 2023 г.

Приказом частной охранной организации «Рось» от 17 марта 2023 г. Хлечасу В.С. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 18 по 28 марта 2023 г.

21 марта 2023 г. в частную охранную организацию «Рось» через оператора электронного документооборота (Контур.Экстерн) в автоматическом режиме поступили сведения об открытии электронного листа нетрудоспособности Хлечаса В.С. № [REDACTED] с информацией об освобождении его от работы на период с 21 по 27 марта 2023 г., 28 марта 2023 г. в общество поступили сведения о продлении периода освобождения Хлечаса В.С. от работы до 3 апреля 2023 г. на основании электронного листа нетрудоспособности № [REDACTED].

5 апреля 2023 г. в частную охранную организацию «Рось» поступило заявление Хлечаса В.С. о продлении его ежегодного оплачиваемого отпуска с 5 по 12 апреля 2023 г. в соответствии со статьёй 124 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с болезнью.

Судом также установлено, что частной охранной организацией «Рось» в удовлетворении заявления о продлении отпуска Хлечасу В.С. отказано с выплатой ему компенсации за неиспользованный отпуск по причине его предстоящего увольнения, как работника по совместительству, и приёма в штат работника, для которого работа по занимаемой Хлечасом В.С. должности будет являться основной.

6 апреля 2023 г. в частную охранную организацию «Рось» через оператора электронного документооборота (Контур.Экстерн) в автоматическом режиме поступили сведения о закрытии 4 апреля 2023 г. электронного листа нетрудоспособности Хлечаса В.С. № [REDACTED]. В этом электронном листке нетрудоспособности дата, с которой работнику следует приступить к работе, не указана и содержится ссылка на номер следующего электронного листа нетрудоспособности – [REDACTED].

Приказом генерального директора частной охранной организации «Рось» от 6 апреля 2023 г. № 11 л/с Хлечас В.С. уволен 6 апреля 2023 г. с должности заместителя генерального директора общества на основании статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с приёмом на работу работника, для которого работа по этой должности будет являться основной.

Приказом генерального директора частной охранной организации «Рось» от 6 апреля 2023 г. № 12 л/с Мамедов А.Т. принят по основному месту работы с 7 апреля 2023 г. на должность заместителя генерального директора частной охранной организации «Рось».

11 апреля 2023 г. через оператора электронного документооборота (Контур.Экстерн) в автоматическом режиме в частную охранную организацию

«Рось» поступили сведения об открытии электронного листка нетрудоспособности Хлечаса В.С. № [REDACTED], согласно которому Хлечас В.С. был освобождён от работы в период с 5 по 10 апреля 2023 г. В дальнейшем период освобождения Хлечаса В.С. от работы на основании этого же электронного листка нетрудоспособности был продлён до 14 апреля 2023 г.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Хлечаса В.С. о признании недействительным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе в прежней должности, об обязанности произвести выплату за период временной нетрудоспособности с 5 по 14 апреля 2023 г., взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд первой инстанции исходил из того, что у частной охранной организации «Рось» имелись основания для увольнения Хлечаса В.С. по статье 288 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку работодателем на должность заместителя генерального директора, которую занимал Хлечас В.С., работая по совместительству, был принят работник, для которого эта работа является основной. При этом суд первой инстанции указал на то, что работодатель (частная охранная организация «Рось»), получив 6 апреля 2023 г. (в день увольнения работника Хлечаса В.С.) электронный листок нетрудоспособности № [REDACTED] со сведениями об освобождении Хлечаса В.С. от работы в период с 21 марта по 4 апреля 2023 г. и с отметкой, что этот листок нетрудоспособности закрыт, не был осведомлён до 11 апреля 2023 г. (даты получения частной охранной организацией «Рось» электронного листка нетрудоспособности № [REDACTED], согласно которому Хлечас В.С. был освобождён от работы с 5 по 10 апреля 2023 г.) о продлении периода нетрудоспособности данного работника. Ввиду того, что Хлечас В.С. в день увольнения не уведомил работодателя о продолжении своей нетрудоспособности и открытии нового электронного листка нетрудоспособности, суд первой инстанции сделал вывод о том, что Хлечас В.С. допустил злоупотребление своим правом.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Хлечаса В.С. о взыскании заработной платы за февраль 2023 г., суд первой инстанции исходил из того, что в данный период истец трудовые обязанности не исполнял, находился в отпуске без сохранения заработной платы и проходил военную службу по контракту в Вооружённых Силах Российской Федерации.

Суд первой инстанции, указав на то, что частной охранной организацией «Рось» нарушений трудовых прав Хлечаса В.С. не допущено, отказал в удовлетворении его исковых требований о компенсации морального вреда.

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

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

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

В соответствии со статьёй 60¹ Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 282–288).

Согласно части 1 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (часть 3 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (часть 4 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 287 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству.

В соответствии с частью 1 статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объёме (часть 2 статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 288 Трудового кодекса Российской Федерации установлено дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

В силу статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации помимо оснований, предусмотренных этим кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключённый на неопределённый срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чём

работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Из приведённых нормативных положений следует:

1. Работа по совместительству предполагает выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

2. К отношениям, связанным с работой по совместительству, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации общие правила о трудовом договоре, его заключении и прекращении, а также его условиях, гарантиях и компенсациях, предоставляемых работникам, подлежат применению с учётом особенностей, предусмотренных главой 44 названного кодекса. При этом гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, за исключением предоставляемых по основному месту работы гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объёме.

3. Помимо предусмотренных статьёй 77 Трудового кодекса Российской Федерации общих оснований прекращения трудовых отношений, которые распространяются в том числе и на работников, работающих по совместительству, статьёй 288 Трудового кодекса Российской Федерации установлено дополнительное основание прекращения трудовых отношений с лицом, заключившим трудовой договор о работе по совместительству на неопределённый срок. Так, трудовой договор, заключённый на неопределённый срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, то есть по основанию, установленному статьёй 288 Трудового кодекса Российской Федерации, работник, работающий по совместительству, может быть уволен, только если он работает по трудовому договору, заключённому на неопределённый срок, и только в том случае, если работодатель принял на работу работника, для которого эта работа является основной. При этом работодатель обязан заранее, не менее чем за две недели, в письменной форме предупредить работника, работающего по совместительству, о прекращении с ним трудового договора по названному основанию.

4. Поскольку приём на работу работника, для которого выполняемая совместителем работа является основной, осуществляется по инициативе работодателя и именно это обстоятельство служит основанием прекращения трудовых отношений с работником, работающим по совместительству на основании трудового договора, заключённого на неопределённый срок, то по своей правовой сути расторжение трудового договора с работником, работающим по совместительству, на основании статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации является расторжением трудового договора по

инициативе работодателя, и к этим отношениям подлежат применению нормы Трудового кодекса Российской Федерации о гарантиях работникам при увольнении по инициативе работодателя.

Случаи, при которых трудовой договор может быть расторгнут работодателем, а также гарантии работникам при увольнении по инициативе работодателя закреплены в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Частью 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В подпункте «а» пункта 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» даны разъяснения о том, 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 этом необходимо иметь в виду, в частности, то, что не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с пунктом 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Согласно изложенным нормативным положениям и разъяснениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации трудовым законодательством работникам предоставляются гарантии при расторжении трудового договора, в том числе запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника и в период его пребывания в отпуске. Этот запрет распространяется и на увольнение работника, работающего по совместительству, в случае, когда на

занимаемую им должность принимается работник, для которого эта работа будет являться основной.

Соответственно, суду при разрешении спора о законности увольнения работника в период его временной нетрудоспособности по инициативе работодателя необходимо установить наличие законного основания увольнения, соблюдение работодателем установленного порядка увольнения, а также факт наличия (если на это указывает работодатель) или отсутствия в действиях работника злоупотребления правом, выражающегося в использовании данным работником в противоправных (неправомерных) целях предоставленных ему при увольнении гарантий, в том числе путём сокрытия факта временной нетрудоспособности, представления документов о нетрудоспособности, выданных в отсутствие предусмотренных на то оснований или без соблюдения установленного законом порядка.

Суд первой инстанции, разрешая исковые требования Хлечаса В.С. о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, об обязанности произвести выплату за период временной нетрудоспособности, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, недополученной заработной платы, компенсации морального вреда, неправильно применил подлежащие применению к спорным отношениям нормы права, не учёл разъяснения, данные в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации, в связи с чем не установил юридически значимые для правильного разрешения настоящего спора обстоятельства.

Частью 1 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации закреплено, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Суд, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, осуществляет руководство процессом, разъясняет лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждает о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий, оказывает лицам, участвующим в деле, содействие в реализации их прав, создаёт условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и правильного применения законодательства при рассмотрении и разрешении гражданских дел (часть 2 статьи 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В силу части 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации 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.

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).

Согласно статье 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации решение суда должно быть законным и обоснованным. Суд основывает решение только на тех доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

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 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 (пункт 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Исходя из системного толкования приведённых выше норм материального права и с учётом норм процессуального закона, а также оснований заявленного Хлечасом В.С. иска, возражений ответчика – частной охранной организации «Рось» обстоятельствами, имеющими значение для правильного разрешения спора о законности увольнения Хлечаса В.С. по статье 288 Трудового кодекса Российской Федерации, являлись следующие обстоятельства: доказано ли работодателем (частной охранной организацией «Рось») наличие основания для увольнения Хлечаса В.С. в связи с приёмом на работу работника, для которого работа по должности, занимаемой Хлечасом В.С. по совместительству, будет являться основной; соблюден ли работодателем (частной охранной организацией «Рось») при издании 6 апреля 2023 г. приказа о прекращении трудового договора с Хлечасом В.С. установленный порядок увольнения работника; имелась ли у работодателя (частной охранной организации «Рось») информация о наличии листка нетрудоспособности у Хлечаса В.С. на момент его увольнения (6 апреля 2023 г.); имело ли место в действиях Хлечаса В.С. злоупотребление правом с учётом его заболевания и нахождения на лечении.

Суд первой инстанции в результате неправильного применения и толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также вследствие нарушения норм процессуального права обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора, не устанавливал, в нарушение части 2 статьи 56 и части 1 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не определил их в качестве юридически значимых, они не вошли в предмет доказывания по делу и, соответственно, не получили правовой оценки суда первой инстанции.

Так, делая вывод о том, что у частной охранной организации «Рось» имелись основания для увольнения Хлечаса В.С. по статье 288 Трудового кодекса Российской Федерации, и, указывая, что работодатель на дату издания

приказа о прекращении трудовых отношений с Хлечасом В.С. (6 апреля 2023 г.) не был осведомлён о продлении периода нетрудоспособности данного работника, суд первой инстанции не учёл, что именно на работодателе (частной охранной организации «Рось») лежит обязанность доказать наличие законного основания увольнения работника и соблюдение установленного порядка его увольнения.

Суд первой инстанции, основывая свой вывод о законности увольнения Хлечаса В.С. на доводах ответчика о том, что частной охранной организации «Рось» до 11 апреля 2023 г. не было известно о продлении периода нетрудоспособности Хлечаса В.С. и что Хлечас В.С. не уведомил работодателя об открытии нового листка нетрудоспособности, оставил без внимания правовое регулирование отношений по вопросам обязательного социального страхования, касающимся формирования и выдачи листков нетрудоспособности в электронном виде.

Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее также – Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ) регулируются правоотношения в системе обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

В силу пункта 1 части 1 и части 2 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ лица, работающие по трудовым договорам, подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и являются застрахованными лицами.

Страхователями по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности являются лица, производящие выплаты физическим лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, в том числе организации (пункт 1 части 1 статьи 3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ).

Частью 1 статьи 2² Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ предусмотрено, что обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством осуществляется страховщиком, которым является Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Согласно части 17 статьи 13 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ состав сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребёнка, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком, и порядок их получения страховщиком, в том числе в электронной форме с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 ноября 2021 г. № 2010 утверждены Правила получения Фондом социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для

назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребёнка, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком (далее также – Правила; название Правил приведено в редакции, действовавшей на дату открытия электронного листка нетрудоспособности Хлечаса В.С. № [REDACTED] – 21 марта 2023 г.¹).

Пунктом 16 Правил установлено, что основанием для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам является листок нетрудоспособности, сформированный медицинской организацией и размещённый в информационной системе страховщика² в форме электронного документа, подписанный с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией.

В соответствии с пунктом 19 Правил после завершения идентификации застрахованного лица и подтверждения факта его трудоустройства у соответствующего страхователя (соответствующих страхователей) оператор информационной системы страховщика направляет информацию об открытии электронного листка нетрудоспособности страхователю (страхователям) с использованием системы электронного документооборота. Информация об открытии электронного листка нетрудоспособности направляется также в личный кабинет застрахованного лица на едином портале (в федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)»).

Оператор информационной системы страховщика обеспечивает направление страхователю в том числе информации о продлении, закрытии, аннулировании электронного листка нетрудоспособности (подпункт «а» пункта 21 Правил).

Таким образом, листок нетрудоспособности застрахованного лица формируется медицинской организацией и размещается в информационной системе страховщика в форме электронного документа. После проверки данных оператор информационной системы страховщика (Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации) направляет информацию об открытии электронного листка нетрудоспособности страхователю (работодателю) с использованием системы электронного документооборота.

¹ В наименовании Правил получения Фондом социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребёнка, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 23 ноября 2021 г. № 2010, слова «Фондом социального страхования Российской Федерации» заменены словами «Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации» (абзацы первый и второй подпункта «в» пункта 128 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 471).

² На дату открытия электронного листка нетрудоспособности Хлечаса В.С. № 910170823569 – 21 марта 2023 г. – государственная информационная система «Единая интегрированная информационная система «Соцстрах» Фонда социального страхования Российской Федерации, с 28 марта 2023 г. – государственная информационная система «Единая интегрированная информационная система «Соцстрах» Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (абзац четвёртый подпункта «в» пункта 128 изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 471).

Оператор информационной системы страховщика также направляет страхователю информацию о продлении, закрытии, аннулировании электронного листка нетрудоспособности.

Приведённые нормативные положения о порядке формирования листка нетрудоспособности застрахованного лица в форме электронного документа и об информационном взаимодействии при этом страховщика и страхователя не были применены судом первой инстанции при разрешении исковых требований Хлечаса В.С. Как следствие, судом первой инстанции не была дана оценка тому обстоятельству, что до издания генеральным директором частной охранной организации «Рось» приказа от 6 апреля 2023 г. № 11 л/с об увольнении Хлечаса В.С. работодателем через оператора электронного документооборота (Контур.Экстерн) 6 апреля 2023 г. в 9 час. 47 мин. в автоматическом режиме был получен электронный листок нетрудоспособности Хлечаса В.С. № [REDACTED] со сведениями об освобождении его от работы в период с 21 марта по 4 апреля 2023 г. В этом листке нетрудоспособности не указана дата, с которой работнику следует приступить к работе, и содержится ссылка на номер следующего электронного листка нетрудоспособности – [REDACTED]. Указанные обстоятельства не являлись предметом исследования и оценки суда первой инстанции в нарушение требований статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Ввиду изложенного вывод суда первой инстанции о том, что работодатель не был осведомлён до 11 апреля 2023 г. (даты получения частной охранной организацией «Рось» электронного листка нетрудоспособности № [REDACTED], согласно которому Хлечас В.С. был освобождён от работы с 5 по 10 апреля 2023 г.) о продлении периода нетрудоспособности Хлечаса В.С., не может быть признан отвечающим требованиям закона.

Нельзя признать соответствующим закону и вывод суда первой инстанции о том, что Хлечас В.С. допустил злоупотребление своим правом, не уведомив работодателя в день увольнения о продолжении своей нетрудоспособности и об открытии нового листка нетрудоспособности, поскольку из подлежащих применению к спорным отношениям норм права следует, что оператор информационной системы страховщика (Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации) обеспечивает направление страхователю (работодателю) информации об открытии, о продлении, закрытии, аннулировании электронного листка нетрудоспособности застрахованного лица автоматически, такая информация страхователю (частной охранной организации «Рось») поступала через оператора электронного документооборота (Контур.Экстерн) и с этой информацией работодателю надлежало ознакомиться. Что касается застрахованного лица – Хлечаса В.С., то нормы Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» на него не возлагают обязанности дополнительно сообщать работодателю о продлении периода его нетрудоспособности и открытии нового листка нетрудоспособности.

Кроме того, суд первой инстанции в судебном постановлении не привёл мотивов, по которым отклонил доводы Хлечаса В.С. об отсутствии с его стороны злоупотребления правом, заявлявшиеся им в отзыве на возражения ответчика на иск, в частности, о том, что Хлечас В.С. в период с 13 сентября 2022 г. по 7 марта 2023 г., проходя военную службу по контракту в составе Вооружённых Сил Российской Федерации, принимал участие в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины, после чего нуждался в медицинской помощи и проходил соответствующее лечение, назначенное врачом-психотерапевтом. В подтверждение данных доводов Хлечасом В.С. в материалы дела были представлены медицинские документы, которые не получили надлежащей правовой оценки суда первой инстанции, как того требуют положения статей 67, 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Хлечаса В.С. и апелляционному представлению прокурора Центрального района г. Сочи, указанные нарушения норм материального и процессуального права, допущенные судом первой инстанции, не устранил. Доводы, содержащиеся в апелляционной жалобе Хлечаса В.С. и апелляционном представлении прокурора Центрального района г. Сочи, о незаконности увольнения Хлечаса В.С. в период его временной нетрудоспособности суд апелляционной инстанции не рассмотрел и в нарушение положений части 3 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не указал в судебном постановлении мотивы, по которым доводы апелляционной жалобы и апелляционного представления отклонил.

С учётом приведённого выше выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Хлечаса В.С. о признании недействительным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, об обязанности произвести выплату за период временной нетрудоспособности, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, недополученной заработной платы, компенсации морального вреда являются неправомерными.

Суд кассационной инстанции, проверяя по кассационной жалобе Хлечаса В.С. и кассационному представлению прокурора Краснодарского края законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм 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 Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации обжалуемые судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций признаёт незаконными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Хлечаса В.С., что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных

постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

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

определила:

решение Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 27 июня 2023 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 18 января 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 23 мая 2024 г. отменить.

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

Председательствующий

Судьи