



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ25-37-К4

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

14 апреля 2025 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В. и Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 14 апреля 2025 г. кассационную жалобу представителя акционерной компании «АЛРОСА» (публичное акционерное общество) по доверенности Симоненко Андрея Николаевича на решение Тихорецкого районного суда Краснодарского края от 17 января 2024 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 9 апреля 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2024 г.

по делу № 2-149/2024 Тихорецкого районного суда Краснодарского края по иску Вдовина Сергея Геннадьевича к акционерной компании «АЛРОСА» (публичное акционерное общество) о взыскании неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки, убытков в виде денежных средств, потраченных на приобретение авиабилетов, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., объяснения представителей акционерной компании «АЛРОСА» (публичное акционерное общество) по доверенностям Платохина М.В. и Симоненко А.Н., поддержавших доводы кассационной жалобы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Вдовин С.Г. 15 августа 2023 г. обратился в суд с иском к акционерной компании «АЛРОСА» (публичное акционерное общество) (далее также – акционерная компания «АЛРОСА», работодатель) о взыскании неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки в размере 1 559 478 руб. 45 коп., убытков в виде денежных средств, потраченных на приобретение авиабилетов, в размере 8700 руб., компенсации морального вреда в размере 25 000 руб.

В обоснование исковых требований Вдовин С.Г. указал, что на основании трудового договора от 22 июня 2010 г. он был принят в акционерную компанию «АЛРОСА» на работу вахтовым методом на должность вулканизаторщика, осуществлял трудовую деятельность в структурном подразделении работодателя – Мирнинско-Нюрбинском горно-обогатительном комбинате (Центр комплексного сервиса / Центр сервисного обслуживания горно-транспортной техники (п. Накын) / Участок текущего ремонта и агрегатного ремонта горно-транспортной техники).

Приказом работодателя от 21 декабря 2022 г. Вдовин С.Г. уволен с работы на основании подпункта «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения).

Вдовин С.Г. приводил доводы о том, что совершение дисциплинарного проступка, послужившего причиной его увольнения, имело место 9 декабря 2022 г., 10 декабря 2022 г. руководитель – начальник цеха сообщил ему о предстоящем увольнении за нарушение трудовой дисциплины, 11 декабря 2022 г. им были даны письменные объяснения и 12 декабря 2022 г. начальник цеха записал его на 13 декабря 2022 г. на борт самолёта, направлявшегося из п. Накына Нюрбинского района Республики Саха (Якутия) (места нахождения производственной площадки и вахтового посёлка) в г. Мирный Республики Саха (Якутия) (фактическое место нахождения работодателя – акционерной компании «АЛРОСА»). 14 декабря 2022 г. Вдовин С.Г. на самолёте вылетел в г. Москву, но перед этим обратился в отдел кадров работодателя, где ему было сообщено о том, что сделать запись об увольнении в трудовую книжку и выдать ему трудовую книжку не имеется возможности, поскольку приказ об увольнении ещё не издан. Письменного согласия на отправку трудовой книжки по почте Вдовин С.Г. работодателю не давал. С приказом об увольнении от 21 декабря 2022 г. Вдовин С.Г. был ознакомлен работодателем посредством направления ему сообщения в социальной сети, однако трудовую книжку от работодателя он не получил.

По месту своего жительства в станице [REDACTED] [REDACTED] примерно с конца февраля 2023 г. Вдовин С.Г. начал искать работу, на нескольких предприятиях получил отказ в трудоустройстве по причине отсутствия трудовой книжки, в связи с чем 19 июня 2023 г. по собственной инициативе прилетел на самолёте в г. Мирный Республики Саха

(Якутия) с целью получения трудовой книжки у бывшего работодателя. 14 июля 2023 г. Вдовин С.Г. лично получил трудовую книжку в отделе кадров акционерной компании «АЛРОСА».

Истец ссылаясь на то, что своими неправомерными действиями, выразившимися в несвоевременной выдаче трудовой книжки, ответчик лишил его возможности трудиться и причинил нравственные страдания.

Представитель акционерной компании «АЛРОСА» в суде первой инстанции исковые требования Вдовина С.Г. не признал, просил суд отказать в их удовлетворении.

Решением Тихорецкого районного суда Краснодарского края от 17 января 2024 г. исковые требования Вдовина С.Г. удовлетворены частично. Суд первой инстанции взыскал с акционерной компании «АЛРОСА» в пользу Вдовина С.Г. неполученный заработок в связи с задержкой выдачи трудовой книжки за период с 22 декабря 2022 г. по 19 июня 2023 г. в размере 1 370 176 руб. 20 коп., убытки в виде денежных средств, потраченных на приобретение авиабилетов, в размере 8700 руб., компенсацию морального вреда в размере 5000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований Вдовина С.Г. отказано. С акционерной компании «АЛРОСА» в доход местного бюджета администрации муниципального образования Тихорецкий район судом первой инстанции также взыскана государственная пошлина в размере 15 050 руб. 80 коп.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 9 апреля 2024 г. решение Тихорецкого районного суда Краснодарского края от 17 января 2024 г. оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2024 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя акционерной компании «АЛРОСА» по доверенности Симоненко А.Н. ставится вопрос о передаче кассационной жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Тихорецкого районного суда Краснодарского края от 17 января 2024 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 9 апреля 2024 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 7 августа 2024 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 25 декабря 2024 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 13 марта 2025 г. кассационная жалоба с делом передана 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 Вдовин С.Г., надлежащим образом извещенный о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, сведений о причинах неявки не представил. В Верховный Суд Российской Федерации 7 апреля 2025 г. по почте поступили письменные возражения на кассационную жалобу от Вдовина С.Г. 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 кассационной жалобы, письменные возражения на неё истца Вдовина С.Г., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит кассационную жалобу подлежащей 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 Вдовин С.Г. на основании трудового договора от 22 июня 2010 г. был принят с 23 июня 2010 г. в акционерную компанию «АЛРОСА» на работу вахтовым методом в цех по ремонту горно-транспортного оборудования на участок агрегатного ремонта горной техники и технологического транспорта (производственная площадка – Накынское месторождение алмазов).

В пункте 7.1.3 трудового договора от 22 июня 2010 г. был указан домашний адрес Вдовина С.Г.: [REDACTED].

С 7 декабря 2016 г. Вдовин С.Г. является получателем страховой пенсии по старости.

Согласно свидетельству о регистрации по месту пребывания от 7 декабря 2021 г. Вдовин С.Г. зарегистрирован по месту пребывания по адресу:

[REDACTED], на срок с 7 декабря 2021 г. по 27 ноября 2026 г.

Между Вдовиным С.Г. и акционерной компанией «АЛРОСА» неоднократно заключались дополнительные соглашения к трудовому договору

от 22 июня 2010 г., в том числе дополнительное соглашение от 15 декабря 2021 г.

Пункт 1.1 дополнительного соглашения от 15 декабря 2021 г. к трудовому договору от 22 июня 2010 г. предусматривает перевод Вдовина С.Г. на работу в должности вулканизаторщика вахтовым методом в структурное подразделение – Мирнинско-Нюрбинский горно-обогатительный комбинат / Центр комплексного сервиса / Центр сервисного обслуживания горно-транспортной техники (п. Накын) / Участок текущего ремонта и агрегатного ремонта горно-транспортной техники.

В пункте 8.1 дополнительного соглашения от 15 декабря 2021 г. к трудовому договору от 22 июня 2010 г. указан адрес регистрации Вдовина С.Г.: [REDACTED], и адрес проживания: [REDACTED].

Согласно пояснениям Вдовина С.Г., содержащимся в его исковом заявлении, 9 декабря 2022 г. в период вахты он совершил дисциплинарный проступок, в связи с чем 10 декабря 2022 г. руководитель – начальник цеха сообщил ему о предстоящем увольнении за нарушение трудовой дисциплины. 11 декабря 2022 г. Вдовиным С.Г. были даны письменные объяснения, и 12 декабря 2022 г. начальник цеха записал его на 13 декабря 2022 г. на борт самолёта, направлявшегося из п. Накына Нюрбинского района Республики Саха (Якутия) (места нахождения производственной площадки и вахтового посёлка) в г. Мирный Республики Саха (Якутия) (фактическое место нахождения работодателя – акционерной компании «АЛРОСА»). До издания работодателем приказа об увольнении и выдачи трудовой книжки Вдовин С.Г. 14 декабря 2022 г. улетел самолётом в г. Москву, что подтверждается представленным им в материалы дела авиабилетом от 13 декабря 2022 г.

Приказом акционерной компании «АЛРОСА» от 21 декабря 2022 г. Вдовин С.Г. уволен с работы на основании подпункта «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). На данном приказе имеется отметка «Ознакомить работника под роспись невозможно по причине его отсутствия».

21 декабря 2022 г. руководителем группы кадрового направления объединённого отдела оперативного учёта в г. Мирном общества с ограниченной ответственностью «АЛРОСА БИЗНЕС-СЕРВИС» на имя Вдовина С.Г. по адресу: [REDACTED], телеграфом направлено уведомление о его увольнении 21 декабря 2022 г., а также о необходимости явиться в отдел оперативного учёта по адресу: г. Мирный, ул. Московская, д. 9, корп. А, или заверенной телеграммой сообщить адрес на территории Российской Федерации. Данное уведомление Вдовиным С.Г. не получено.

Вдовин С.Г. в подтверждение довода о том, что задержка работодателем трудовой книжки лишила его возможности трудиться, представил в материалы дела письмо главы крестьянского (фермерского) хозяйства «Графит», содержащее информацию о том, что Вдовин С.Г. в марте 2023 г. обращался в данное крестьянское (фермерское) хозяйство по вопросу трудоустройства на вакантную должность вулканизаторщика, в трудоустройстве ему было отказано по причине отсутствия у него трудовой книжки, подтверждения квалификации и стажа работы по специальности «вулканизаторщик».

Как указал в исковом заявлении Вдовин С.Г., в связи с неудачными попытками трудоустроиться он принял решение лететь за трудовой книжкой к бывшему работодателю в г. Мирный Республики Саха (Якутия). 19 июня 2023 г. Вдовин С.Г. прибыл из г. Москвы в г. Мирный, о чём свидетельствует представленный им в материалы дела авиабилет стоимостью 8700 руб.

Судом также было установлено, что 14 июля 2023 г. Вдовин С.Г. в отделе кадрового обеспечения акционерной компании «АЛРОСА» в г. Мирном Республики Саха (Якутия) лично получил свою трудовую книжку.

Разрешая спор и частично удовлетворяя иски требования Вдовина С.Г. о взыскании с акционерной компании «АЛРОСА» неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки, суд первой инстанции сослался на положения статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации и исходил из того, что акционерной компанией «АЛРОСА» не была исполнена обязанность по уведомлению Вдовина С.Г. о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте, поскольку такое уведомление было направлено работодателем Вдовину С.Г. телеграфом по ненадлежащему адресу: [REDACTED]

[REDACTED], тогда как из дополнительного соглашения от 15 декабря 2021 г. к трудовому договору от 22 июня 2010 г. следует, что местом жительства Вдовина С.Г. является станица [REDACTED]

Суд первой инстанции, приняв во внимание письмо главы крестьянского (фермерского) хозяйства «Графит», представленное стороной истца, сделал вывод о том, что отсутствие у работника Вдовина С.Г. трудовой книжки явилось препятствием для его трудоустройства. При этом суд первой инстанции признал, что периодом незаконного лишения Вдовина С.Г. возможности трудиться в связи с задержкой выдачи ему акционерной компанией «АЛРОСА» трудовой книжки является период с 22 декабря 2022 г. по 19 июня 2023 г. ввиду того, что Вдовин С.Г. прибыл в г. Мирный 19 июня 2023 г., а за трудовой книжкой обратился в акционерную компанию «АЛРОСА» лишь 14 июля 2023 г.

Суд первой инстанции удовлетворил иски требования Вдовина С.Г. о взыскании с акционерной компании «АЛРОСА» денежных средств, потраченных на приобретение авиабилетов, в размере 8700 руб., поскольку счёл их убытками, понесёнными Вдовиным С.Г. в связи с виновными действиями работодателя.

С акционерной компании «АЛРОСА» в пользу Вдовина С.Г. суд первой инстанции также взыскал компенсацию морального вреда в размере 5000 руб.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе акционерной компании «АЛРОСА», согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. Отклоняя доводы апелляционной жалобы о риске неполучения работником корреспонденции, суд апелляционной инстанции указал, что уведомление направлено работодателем по ненадлежащему адресу, притом что надлежащий адрес работника был известен работодателю с 15 декабря 2021 г.

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 применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В соответствии с частью 1 статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (часть 4 статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации установлен общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Частью 1 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (часть 2 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не

работал, но за ним, в соответствии с названным кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В части 4 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 этого кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Частью 6 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации определено, что в случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с этим кодексом, иным федеральным законом на работника не ведётся трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя)).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (абзацы первый и четвёртый статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 г. № 320н¹ утверждён Порядок ведения и хранения трудовых книжек (далее – Порядок).

Согласно абзацу третьему пункта 36 Порядка работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении.

В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Направление трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки (пункт 37 Порядка).

В пункте 27 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 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.

Указанный конституционный принцип запрета злоупотребления правом в трудовых отношениях проявляется в соблюдении сторонами трудового договора действующего законодательства, добросовестности их поведения, в том числе и со стороны работника.

Исходя из приведённого правового регулирования трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, она предъявляется при заключении трудового договора и в неё вносятся в том числе сведения об увольнении работника. По общему правилу прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт. Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от

¹ В соответствии с пунктом 3 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 г. № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» данный приказ вступает в силу с 1 сентября 2021 г. и действует до 1 сентября 2027 г.

ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника. Невыдача трудовой книжки может препятствовать поступлению работника на другую работу.

Возможность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки в виде возмещения работнику неполученного им заработка связана с виновным поведением работодателя, повлёкшим нарушение трудовых прав работника в виде лишения его возможности трудиться, создания противоправными действиями работодателя препятствий к заключению работником с другим работодателем трудового договора и получению заработной платы. 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.

Соответственно, при рассмотрении требований работника о взыскании неполученного заработка на основании положений абзаца четвёртого статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки при прекращении трудового договора) обстоятельствами, имеющими значение для их разрешения, являются такие обстоятельства, как соблюдение работодателем порядка оформления прекращения трудового договора с работником, факт виновного поведения работодателя, связанного с задержкой выдачи работнику трудовой книжки, обращение работника к другим работодателям с целью трудоустройства в период отсутствия трудовой книжки, факт отказа работнику в приёме на работу другими работодателями в указанный период по причине отсутствия у него трудовой книжки и наступившие последствия в виде лишения работника возможности трудоустроиться и получать заработную плату. Кроме того, при разрешении данной категории споров судом должно проверяться соблюдение сторонами трудовых отношений принципа запрета злоупотребления правом.

Суды первой и апелляционной инстанций при разрешении исковых требований Вдовина С.Г. к акционерной компании «АЛРОСА» о взыскании неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки изложенные нормативные положения о порядке оформления работодателем прекращения трудового договора с работником, о материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки к спорным отношениям применили неправильно, вследствие чего обстоятельства, имеющие значение для дела, не определили и не устанавливали.

Исходя из приведённых выше норм материального права и с учётом оснований заявленного Вдовиным С.Г. иска, возражений ответчика – акционерной компании «АЛРОСА» обстоятельствами, имеющими значение для правильного разрешения спора о взыскании на основании статьи 234 Трудового

кодекса Российской Федерации неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки, являлись следующие обстоятельства: был ли Вдовин С.Г. ознакомлен работодателем (акционерной компанией «АЛРОСА») под роспись с приказом о прекращении трудового договора; имелась ли у работодателя (акционерной компании «АЛРОСА») возможность довести до сведения Вдовина С.Г. приказ о прекращении трудового договора в день его издания и предпринимались ли им меры по доведению этих сведений до Вдовина С.Г.; была ли у работодателя (акционерной компании «АЛРОСА») возможность выдать Вдовину С.Г. трудовую книжку и произвести с ним расчёт в день прекращения трудового договора; был ли Вдовин С.Г. надлежащим образом уведомлен работодателем (акционерной компанией «АЛРОСА») о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку её по почте; обращался ли Вдовин С.Г. в письменном виде к работодателю (акционерной компании «АЛРОСА») в период с 22 декабря 2022 г. по 19 июня 2023 г. с просьбой о выдаче трудовой книжки; был ли Вдовин С.Г. лишён возможности трудиться и получать заработную плату в период с 22 декабря 2022 г. по 19 июня 2023 г.; имелись ли у Вдовина С.Г. препятствия к заключению трудовых договоров с другими работодателями в период с 22 декабря 2022 г. по 19 июня 2023 г. по причине отсутствия у него трудовой книжки; имело ли место в действиях работника (Вдовина С.Г.) или работодателя (акционерной компании «АЛРОСА») злоупотребление правом.

Суды первой и апелляционной инстанций, делая вывод о наличии оснований для удовлетворения исковых требований Вдовина С.Г. о взыскании с акционерной компании «АЛРОСА» неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки, названные обстоятельства не определили в качестве юридически значимых и, соответственно, не устанавливали их, ограничившись ссылкой на неисполнение акционерной компанией «АЛРОСА» обязанности по уведомлению Вдовина С.Г. о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку её по почте и указав, что отсутствие у работника Вдовина С.Г. трудовой книжки явилось препятствием для его трудоустройства в период с 22 декабря 2022 г. по 19 июня 2023 г.

Данный вывод судов первой и апелляционной инстанций в нарушение статей 56, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (о доказательствах и доказывании, об оценке доказательств) сделан без надлежащей правовой оценки доводов представителя акционерной компании «АЛРОСА» по доверенности Симоненко А.Н., касающихся юридически значимых обстоятельств, приводившихся им как при разрешении спора в суде первой инстанции, так и при рассмотрении апелляционной жалобы акционерной компании «АЛРОСА» на решение суда первой инстанции в суде апелляционной инстанции.

Из материалов дела усматривается, что представитель акционерной компании «АЛРОСА» в возражениях на исковое заявление Вдовина С.Г. приводил доводы о том, что работодателем уведомление о необходимости явиться в отдел кадров за трудовой книжкой либо сообщить адрес для отправки её по почте было направлено Вдовину С.Г. 21 декабря 2022 г. (в день

увольнения по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) по адресу его места жительства, указанному в трудовом договоре (██████████), а также о том, что Вдовин С.Г. улетел в г. Москву 14 декабря 2022 г. (до даты его увольнения) и данный факт свидетельствует о недобросовестности со стороны Вдовина С.Г., возлагает на него ответственность за неполучение уведомления работодателя о необходимости явиться в отдел кадров за трудовой книжкой либо сообщить адрес для отправки её по почте, направленного ему по надлежащему адресу. Кроме того, в возражениях на исковое заявление Вдовина С.Г. представитель акционерной компании «АЛРОСА» указывал на то, что в соответствии с частью 6 статьи 84¹ Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если работник не получил трудовую книжку после увольнения, она выдаётся работнику на основании его письменного обращения, однако от Вдовина С.Г. длительное время после увольнения такого обращения к акционерной компании «АЛРОСА» не поступало, что исключило возможность самостоятельного направления акционерной компанией «АЛРОСА» трудовой книжки Вдовину С.Г.

Вопреки положениям части 1 статьи 196, пункта 2 части 4 статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (о вопросах, разрешаемых при принятии решения суда, требованиях к содержанию решения суда) суд первой инстанции не привёл в решении мотивов, по которым отклонил доводы представителя акционерной компании «АЛРОСА», приводимые в возражениях на исковое заявление Вдовина С.Г. и в ходе судебного заседания в суде первой инстанции.

В апелляционной жалобе представителя акционерной компании «АЛРОСА» на решение суда первой инстанции содержались аналогичные доводы, а также довод о том, что длительное необращение Вдовина С.Г. к работодателю после увольнения за трудовой книжкой свидетельствует об отсутствии у бывшего работника акционерной компании «АЛРОСА» – Вдовина С.Г., являющегося получателем с 7 декабря 2016 г. страховой пенсии по старости, реальной заинтересованности в получении трудовой книжки и о наличии злоупотребления правом с его стороны.

Между тем в судебном постановлении суда апелляционной инстанции также отсутствуют выводы по результатам рассмотрения данных доводов апелляционной жалобы представителя акционерной компании «АЛРОСА», как того требует статья 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о наличии оснований для удовлетворения исковых требований Вдовина С.Г. о взыскании с акционерной компании «АЛРОСА» неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки, убытков в виде

денежных средств, потраченных на приобретение авиабилетов, компенсации морального вреда являются неправомерными.

Четвёртый кассационный суд общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, вопреки нормам процессуального закона (статья 390¹ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), регулирующих производство в кассационном суде общей юрисдикции, не привёл в кассационном определении мотивов, по которым пришёл к своим выводам, и ссылки на закон, которым он руководствовался. Вместо этого кассационный суд общей юрисдикции выразил согласие с позицией судов первой и апелляционной инстанций, процитировав их выводы, без какого-либо правового обоснования.

Таким образом, при рассмотрении кассационной жалобы представителя акционерной компании «АЛРОСА» по доверенности Симоненко А.Н. на решение Тихорецкого районного суда Краснодарского края от 17 января 2024 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 9 апреля 2024 г. кассационный суд общей юрисдикции проверку правильности применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального и процессуального права при разрешении дела по иску не осуществил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей 1–3 статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

С учётом приведённого выше обжалуемые судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации 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 заявителя кассационной жалобы, 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 Тихорецкого районного суда Краснодарского края от 17 января 2024 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 9 апреля 2024 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей

юрисдикции от 7 августа 2024 г. по делу № 2-149/2024 Тихорецкого районного суда Краснодарского края по иску Вдовина Сергея Геннадьевича к акционерной компании «АЛРОСА» (публичное акционерное общество) о взыскании неполученного заработка за период задержки выдачи трудовой книжки, убытков в виде денежных средств, потраченных на приобретение авиабилетов, компенсации морального вреда отменить.

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

Председательствующий

Судьи