



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 4-КГ26-46-К1

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

8 июня 2026 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 8 июня 2026 г. кассационную жалобу Журавлёва Ильи Валентиновича на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30 июля 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2025 г.

по делу № 2-641/2025 Рузского районного суда Московской области по иску Журавлёва Ильи Валентиновича к государственному бюджетному учреждению здравоохранения Московской области «Рузская больница» об оспаривании дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., объяснения представителя Журавлёва И.В. адвоката Абаниной И.А., поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Рузская больница» по доверенности Колгиной Т.А. и представителя Министерства здравоохранения Московской области по доверенности Шкатовой Н.М., заключение прокурора

Генеральной прокуратуры Российской Федерации Клевцовой Е.А., полагавшей обжалуемые судебные постановления незаконными, подлежащими отмене с оставлением в силе решения суда первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Журавлёв Илья Валентинович 13 января 2025 г. обратился в суд с иском к государственному бюджетному учреждению здравоохранения Московской области «Рузская больница» (далее также – ГБУЗ Московской области «Рузская больница», больница, работодатель), в котором с учётом уточнения исковых требований в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил признать незаконными приказы о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, приказ об увольнении, восстановить его на работе, взыскать в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

В обоснование заявленных требований Журавлёв И.В. указывал, что с 1981 года работал в ГБУЗ Московской области «Рузская больница» [REDACTED], с 1992 года – в должности [REDACTED] этой больницы.

Приказом работодателя от 13 декабря 2024 г. № 446 Журавлёв И.В. привлечён к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее оформление служебной документации – паспорта хирургического отделения и отказ от приведения документации в соответствие требованиям действующего законодательства.

16 декабря 2024 г. Журавлёв И.В. приказом работодателя № 447 был привлечён к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) за отказ от организации осмотра пациента, поступившего в стационар 21 ноября 2024 г. посредством скорой помощи, за отсутствие контроля санитарно-гигиенического режима в помещениях хирургического отделения, контроля за правильностью и качеством оказания медицинской помощи, оформлением медицинской документации, качеством проводимого лечения, соблюдением клинических рекомендаций и стандартов оказания медицинской помощи подчинёнными работниками хирургического отделения больницы.

Приказом работодателя от 16 декабря 2024 г. № 4880-лс трудовой договор с Журавлёвым И.В. прекращён и он уволен с работы по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа от 16 декабря 2024 г. № 447 о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Журавлёв И.В. считал названные приказы работодателя незаконными, так как дисциплинарных проступков он не совершал, паспорт хирургического

отделения был сдан им работодателю в установленный для исполнения срок, каких-либо замечаний к подготовленному документу у работодателя не возникло. От организации осмотра пациента, поступившего в стационар 21 ноября 2024 г., он не отказывался, однако, поскольку лично не мог осмотреть пациента по причине подготовки к операции, направил для его осмотра другого врача-хирурга отделения. Кроме того, 21 ноября 2024 г. ввиду ухудшения состояния здоровья ему был оформлен листок нетрудоспособности, в связи с чем в указанный день он считался освобождённым от исполнения трудовых обязанностей и не мог быть привлечён работодателем к дисциплинарной ответственности за отказ от организации осмотра пациента.

Журавлёв И.В. полагал, что со стороны работодателя имеет место предвзятое к нему отношение; избранная мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения не соответствует тяжести вменённого ему в вину дисциплинарного проступка; при увольнении работодателем не учитывалась его предшествующая профессиональная деятельность и отношение к работе, притом что он работает в больнице в должности [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] 33 года, имеет значительное количество благодарностей и наград, регулярно повышает свой профессиональный уровень, за всё время работы – до смены в 2023 году руководства больницы – нареканий от пациентов и дисциплинарных взысканий не имел; его увольнение с профсоюзной организацией больницы, членом которой он является, в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке работодателем согласовано не было.

Данными незаконными действиями работодателя Журавлёву И.В. причинён моральный вред.

Ответчик в суде иск не признал.

Решением Рузского районного суда Московской области от 24 апреля 2025 г. исковые требования Журавлёва И.В. удовлетворены частично.

Признаны незаконными приказы главного врача государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Рузская больница» от 13 декабря 2024 г. № 446 о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора, от 16 декабря 2024 г. № 447 о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, от 16 декабря 2024 г. № 4880-лс о расторжении трудового договора с Журавлёвым И.В.

Признано незаконным увольнение Журавлёва И.В. на основании приказа главного врача государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Рузская больница» от 16 декабря 2024 г. № 4880-лс по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Журавлёв И.В. восстановлен на работе в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Московской области «Рузская больница» в должности [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] с 17 декабря 2024 г.

С государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Рузская больница» в пользу Журавлёва И.В. взысканы

средний заработок за период вынужденного прогула с 17 декабря 2024 г. по 24 апреля 2025 г. в размере 539 146,37 руб., компенсация морального вреда в размере 70 000 руб.

На государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Рузская больница» возложена обязанность удержать из заработной платы Журавлёва И.В. и перечислить в бюджетную систему Российской Федерации налог на доход физических лиц при выплате сумм среднего заработка за время вынужденного прогула.

С государственного бюджетного учреждения здравоохранения Московской области «Рузская больница» в доход бюджета муниципального образования «Рузский муниципальный округ» взыскана государственная пошлина в размере 35 783 руб.

В удовлетворении остальной части исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30 июля 2025 г. решение Рузского районного суда Московской области от 24 апреля 2025 г. отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Журавлёва И.В. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2025 г. апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30 июля 2025 г. оставлено без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Журавлёва И.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30 июля 2025 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2025 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 26 марта 2026 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 7 мая 2026 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 кассационную жалобу представителя ГБУЗ Московской области «Рузская больница» по доверенности Колгиной Т.А., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений судов апелляционной и кассационной инстанций.

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, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судом апелляционной инстанции, а также кассационным судом общей юрисдикции, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Журавлёв И.В., 5 декабря 1957 года рождения, с 3 августа 1981 г. осуществлял трудовую деятельность в ГБУЗ Московской области «Рузская больница» (ранее именовалась – муниципальное учреждение здравоохранения «Рузская районная больница») в должности [REDACTED], с 17 сентября 1992 г. – в должности [REDACTED].

30 марта 2007 г. между Журавлёвым И.В. и работодателем заключён трудовой договор.

Разделом 7.2 трудового договора от 30 марта 2007 г. определены обязанности Журавлёва И.В., в числе которых организовывать и обеспечивать своевременное обследование и лечение больных в отделении на уровне достижений медицинской науки и практики (пункт 7.2.1); осуществлять регулярный контроль за работой врачей отделения, в том числе за правильностью поставленных диагнозов, качеством проводимого лечения (пункт 7.2.5); осуществлять контроль за качеством ведения всей медицинской документации отделения (пункт 7.2.21).

12 января 2015 г. Журавлёв И.В. был ознакомлен с должностной инструкцией [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], отделения больницы, утверждённой главным врачом больницы 12 января 2015 г., в разделе II которой приведены должностные обязанности, аналогичные указанным в трудовом договоре от 30 марта 2007 г.

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 26 декабря 2023 г. № 174 к Журавлёву И.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 9 января 2024 г. № 18 к Журавлёву И.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 8 апреля 2024 г. № 170 к Журавлёву И.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 26 апреля 2024 г. № 199 к Журавлёву И.В. применено дисциплинарное

взыскание в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 26 апреля 2024 г. № 2050-лс трудовой договор с Журавлёвым И.В. расторгнут и он уволен с работы в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказов о применении дисциплинарных взысканий от 26 декабря 2023 г. № 174, от 9 января 2024 г. № 18, от 8 апреля 2024 г. № 170, от 26 апреля 2024 г. № 199.

Решением Рузского районного суда Московской области от 23 октября 2024 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 31 марта 2025 г., признано незаконным увольнение Журавлёва И.В. на основании приказа главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 26 апреля 2024 г. № 2050-лс по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Журавлёв И.В. восстановлен на работе в ГБУЗ Московской области «Рузская больница» в должности [REDACTED] [REDACTED] с 3 мая 2024 г., с работодателя в пользу Журавлёва И.В. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

Этим же решением Журавлёву И.В. отказано в удовлетворении исковых требований о признании незаконными приказов главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» о применении дисциплинарных взысканий от 26 декабря 2023 г. № 174, от 9 января 2024 г. № 18, от 8 апреля 2024 г. № 170 в связи с пропуском Журавлёвым И.В. предусмотренных частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации сроков обращения в суд с требованиями о признании названных приказов незаконными.

Решением Рузского районного суда Московской области от 23 октября 2024 г. установлено, что дисциплинарные взыскания в виде выговоров на основании приказов от 26 декабря 2023 г. № 174, от 9 января 2024 г. № 18 и от 8 апреля 2024 г. № 170 применены работодателем к Журавлёву И.В. необоснованно, допустимых и достоверных доказательств отсутствия со стороны Журавлёва И.В. контроля за оказанием пациентам медицинской помощи работодателем не представлено, равно как и доказательств недостаточного контроля за санитарно-гигиеническим состоянием медицинских помещений (палат) хирургического отделения больницы при отсутствии в штате данного отделения должностей санитарок.

На основании решения Рузского районного суда Московской области от 23 октября 2024 г. приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 24 октября 2024 г. № 4245-лс Журавлёв И.В.

восстановлен в должности [REDACTED], [REDACTED] в структурном подразделении «хирургическое отделение стационар г. Руза» с 3 мая 2024 г. и допущен к исполнению трудовых обязанностей с 24 октября 2024 г.

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 28 октября 2024 г. № 382 заведующим отделениями больницы поручено в срок до 1 ноября 2024 г. разработать и представить на утверждение главному врачу паспорта отделений.

С 21 ноября по 5 декабря 2024 г. Журавлёв И.В. был временно нетрудоспособен, ГБУЗ Московской области «Рузская больница» ему был выдан листок нетрудоспособности, 6 декабря 2024 г. Журавлёв И.В. приступил к работе.

6 декабря 2024 г. в больнице состоялось заседание рабочего собрания, из протокола которого следует, что на заседании рассматривались вопросы, изложенные в служебных записках заведующего стационаром Н. [REDACTED] от 21 ноября 2024 г. об отказе Журавлёва И.В. в организации осмотра пациента Л. и от 22 ноября 2024 г. о непредставлении Журавлёвым И.В. паспорта хирургического отделения.

Журавлёв И.В. в ходе этого заседания пояснил, что пациент по его указанию был осмотрен врачом хирургического отделения В. [REDACTED], замечания, выявленные при проверке паспорта отделения, ему известны, паспорт без учёта замечаний готов, для исправления нужно много времени, которым он не располагает, точной даты устранения недостатков сообщить не может.

Приглашённый на данное заседание врач-хирург В. [REDACTED] сообщил, что поступившего 21 ноября 2024 г. посредством скорой помощи пациента Л. он не осматривал, указаний и распоряжений от [REDACTED], [REDACTED] Журавлёва И.В. об осмотре пациента Л. не получал.

В объяснительных записках от 12 декабря 2024 г. Журавлёв И.В. указал, что с приказом работодателя от 28 октября 2024 г. № 382 о разработке паспортов отделений больницы он был ознакомлен 29 октября 2024 г., на исполнение приказа (до 1 ноября 2024 г.) у него имелось 2 рабочих дня, притом что в других отделениях больницы работа по составлению паспортов отделений ведётся с мая 2024 г. Паспорт хирургического отделения сформирован им в установленный срок и представлен администрации больницы, после чего ему было разъяснено, что последуют рекомендации по его доработке, однако каких-либо рекомендаций от администрации больницы не последовало. 21 ноября 2024 г. в приёмное отделение поступил пациент Л., которого должен был осмотреть врач приёмного отделения и при необходимости пригласить для осмотра врача профильного отделения. Осмотр данного пациента был поручен им врачу-хирургу В. [REDACTED], так как сам Журавлёв И.В. был занят подготовкой к операции.

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 13 декабря 2024 г. № 446 к Журавлёву И.В. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за ненадлежащее оформление служебной документации – паспорта хирургического отделения и отказ от приведения документации в соответствие требованиям действующего законодательства.

13 декабря 2024 г. главный врач ГБУЗ Московской области «Рузская больница» направил в адрес председателя первичной профсоюзной организации больницы Коломеец Е.В. запрос о предоставлении мотивированного мнения по вопросу возможного расторжения трудового договора с [] [] [] [] Журавлёвым И.В. за неоднократное неисполнение и ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей без уважительных причин по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, проект приказа о расторжении трудового договора, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в числе которых приказы о применении к Журавлёву И.В. дисциплинарных взысканий в виде выговора от 26 декабря 2023 г. № 174, от 9 января 2024 г. № 18, от 8 апреля 2024 г. № 170, от 13 декабря 2024 г. № 447.

В ответ на данный запрос председатель первичной профсоюзной организации больницы Коломеец Е.В. в письме (без даты) сообщила, что возражений по вопросу прекращения трудового договора с Журавлёвым И.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в декабре 2024 г. не имеет, ходатайствовала о переводе Журавлёва И.В. на должность [] отделения стационара г. Рузы.

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 16 декабря 2024 г. № 447 к Журавлёву И.В. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

В названном приказе в качестве дисциплинарного проступка, вменяемого работодателем Журавлёву И.В., указано:

- отказ организовать осмотр пациента Л., поступившего в стационар г. Рузы 21 ноября 2024 г. посредством скорой помощи;
- отсутствие контроля санитарно-гигиенического режима в помещениях хирургического отделения;
- отсутствие контроля за правильностью и качеством оказания медицинской помощи, оформлением медицинской документации, качеством проводимого лечения, соблюдением клинических рекомендаций и стандартов оказания медицинской помощи подчинёнными сотрудниками хирургического стационара г. Рузы.

Основанием к увольнению Журавлёва И.В. в приказе от 16 декабря 2024 г. № 447 названы: служебная записка заведующего стационаром г. Рузы Н [] от 21 ноября 2024 г., докладная записка дежурной медицинской

сестры приёмного отделения стационара г. Рузы Язевой М.В. от 21 ноября 2024 г., объяснительная записка Журавлёва И.В. от 12 декабря 2024 г., приказы главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 26 декабря 2023 г. № 174, от 9 января 2024 г. № 18, от 8 апреля 2024 г. № 170, от 13 декабря 2024 г. № 446, мотивированное мнение первичной профсоюзной организации.

Приказом главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» от 16 декабря 2024 г. № 4880-лс трудовой договор с Журавлёвым И.В. прекращён и он уволен с работы по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судом также установлено, что Журавлёв И.В. в период трудовой деятельности в ГБУЗ Московской области «Рузская больница» неоднократно поощрялся: имеет благодарность в честь «Дня медицинского работника» (приказы работодателя от 15 июня 1995 г. № 53-к, от 9 июня 1997 г. № 93/л); Указом Президента Российской Федерации от 26 февраля 1997 г. награждён медалью «В память 850-летия Москвы» за успехи в работе; приказом работодателя от 15 июля 2005 г. № 167-к присвоено почётное звание «Заслуженный работник здравоохранения Московской области»; за весомый вклад в социально-экономическое развитие Рузского муниципального района награждён знаком отличия Рузского муниципального района «За служение народу»; приказом работодателя от 7 июня 2019 г. № 284-к награждён почётной грамотой за многолетний добросовестный труд и высокий профессионализм.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Журавлёва И.В. о признании незаконными приказов о применении к нему дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд первой инстанции руководствовался положениями статей 21, 22, 81, 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, содержащимися в пунктах 23, 33, 34, 35 и 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», и пришёл к выводу о том, что увольнение Журавлёва И.В. является незаконным.

Суд первой инстанции признал необоснованным дисциплинарное взыскание в виде выговора, применённое к Журавлёву И.В. на основании приказа от 13 декабря 2024 г. № 446, поскольку установил, что паспорт хирургического отделения больницы Журавлёвым И.В. был разработан в предусмотренные работодателем сроки, сдан руководству больницы и принят им без каких-либо замечаний.

Разрешая исковые требования Журавлёва И.В. в части оспаривания дисциплинарного взыскания в виде увольнения, суд первой инстанции исходил из того, что Журавлёв И.В. дал указание осмотреть поступившего пациента врачу-хирургу В [REDACTED], который пациента не осмотрел, получив от заведующего стационаром больницы информацию о том, что пациент уже

осмотрен последним и госпитализирован, отметив, что данный факт подтверждён материалами дела, а ответчиком не представлено достаточных и бесспорных доказательств, опровергающих приведённые обстоятельства.

Суд первой инстанции также подчеркнул, что 21 ноября 2024 г. Журавлёв И.В. был временно нетрудоспособен и не мог быть привлечён к дисциплинарной ответственности, в связи с чем признал незаконным приказ от 16 декабря 2024 г. № 447 о наложении на Журавлёва И.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Суд первой инстанции с учётом положений части второй статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (о преюдициальном значении обстоятельств, установленных вступившим в законную силу судебным постановлением по ранее рассмотренному делу, в котором участвовали те же лица) принял во внимание, что приказам работодателя от 26 декабря 2023 г. № 174, от 9 января 2024 г. № 18, от 8 апреля 2024 г. № 170 о привлечении Журавлёва И.В. к дисциплинарной ответственности в виде выговора уже была дана оценка вступившим в законную силу решением Рузского районного суда Московской области от 23 октября 2024 г., они были признаны необоснованными.

Суд первой инстанции счёл, что неоднократное привлечение Журавлёва И.В. за небольшой период времени (с ноября 2023 г. по апрель 2024 г. и после 24 октября 2024 г., когда он был восстановлен на работе на основании решения суда, с 13 по 16 декабря 2024 г.) к дисциплинарной ответственности может свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Журавлёва И.В. с занимаемой должности [REDACTED] ввиду конфликтных отношений между сторонами и злоупотребления правом со стороны работодателя по отношению к Журавлёву И.В. как к более слабой стороне в трудовом правоотношении.

Суд первой инстанции указал и на то, что работодателем не был соблюлён порядок увольнения Журавлёва И.В., являющегося членом первичной профсоюзной организации больницы, так как при отсутствии легитимного мотивированного мнения первичной профсоюзной организации больницы работодатель не обратился за мотивированным мнением об увольнении Журавлёва И.В. в вышестоящую профсоюзную организацию.

По приведённым основаниям суд первой инстанции признал увольнение Журавлёва И.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) на основании приказа от 16 декабря 2024 г. № 4880-лс незаконным.

Установив нарушение работодателем трудовых прав Журавлёва И.В. незаконным увольнением, суд первой инстанции взыскал с ответчика в пользу Журавлёва И.В. компенсацию морального вреда в размере 70 000 руб. и средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 539 146,37 руб.,

взяв за основу расчёт средней дневной заработной платы Журавлёва И.В., представленный ответчиком.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе представителя ответчика, не согласился с выводами суда первой инстанции, отменил решение суда первой инстанции и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Журавлёва И.В.

По мнению суда апелляционной инстанции, Журавлёв И.В. совершил вменённые ему приказами от 13 декабря 2024 г. № 446, от 16 декабря 2024 г. № 447 дисциплинарные проступки и был правомерно уволен с занимаемой должности по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), а в материалах дела отсутствуют допустимые и достоверные доказательства того, что распоряжение главного врача больницы по разработке паспорта отделения было Журавлёвым И.В. исполнено и этот служебный документ был принят работодателем, документами (служебными записками дежурной медицинской сестры и заведующего стационаром, показаниями врача-хирурга В.И.И.) подтверждён факт отказа Журавлёва И.В. от организации осмотра пациента, поступившего в приёмное отделение 21 ноября 2024 г.

Суд апелляционной инстанции также указал, что на момент привлечения Журавлёва И.В. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации у него имелись три дисциплинарных взыскания, наложенные на него приказами работодателя от 26 декабря 2023 г. № 174, от 9 января 2024 г. № 18, от 8 апреля 2024 г. № 170, которые не были признаны незаконными решением Рузского районного суда Московской области от 23 октября 2024 г.

Суд апелляционной инстанции признал увольнение Журавлёва И.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации соразмерным тяжести допущенных им дисциплинарных проступков, сославшись на неоднократность неисполнения Журавлёвым И.В. трудовых обязанностей и привлечения его к дисциплинарной ответственности, его отношение к труду, последовательный и систематический характер нарушения трудовой дисциплины.

Выводы суда первой инстанции о нарушении порядка увольнения Журавлёва И.В. суд апелляционной инстанции признал ошибочными, отметив, что мотивированное мнение профсоюзной организации больницы по вопросу увольнения Журавлёва И.В. работодателем было запрошено и получен ответ об отсутствии возражений, законом не установлено обязанности работодателя запрашивать мнение вышестоящего профсоюзного органа при увольнении члена профсоюза организации, такая гарантия предусмотрена статьёй 374 Трудового кодекса Российской Федерации только для руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций

структурных подразделений организаций, к которым Журавлёв И.В. не относится.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения апелляционное определение суда апелляционной инстанции, не установила нарушения либо неправильного применения судом апелляционной инстанции норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы суда апелляционной инстанции, а также кассационного суда общей юрисдикции сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

В числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (абзацы третий, четырнадцатый и пятнадцатый названной статьи).

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

Частью второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину (абзацы второй, третий, четвёртый части второй названной статьи).

Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, 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).

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

Согласно положениям статьи 192 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.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть третья статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В силу части пятой статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен статьёй 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.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (статья 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее также – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2) 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 соответствии с разъяснениями, содержащимися в пункте 33 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при

условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершённое работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора (подпункт 1 пункта 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.) (абзац первый пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

В пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 даны разъяснения о том, что 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.

Указанный конституционный принцип запрета злоупотребления правом в трудовых отношениях проявляется в соблюдении сторонами трудового договора действующего законодательства, в добросовестности их поведения.

Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части первой статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых

Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворён (абзацы второй, третий, четвёртый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

В пункте 5 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утверждённого Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г., также изложена правовая позиция о том, что при рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершён, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Из приведённых норм Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, а также правовой позиции, изложенной в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утверждённом Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г. (пункт 5), следует, что работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание только в случае совершения работником дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, выразившееся в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п. При этом бремя доказывания совершения работником дисциплинарного проступка, явившегося поводом к привлечению его к дисциплинарной ответственности, лежит на работодателе.

Работник может быть уволен на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации при условии

неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признаётся неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе до применения дисциплинарного взыскания затребовать у работника письменное объяснение. Такая процедура имеет своей целью предоставление работнику возможности изложить свою позицию относительно вменяемого ему дисциплинарного проступка, то есть является правовой гарантией защиты увольняемого работника.

Поскольку дисциплинарная ответственность представляет собой один из видов юридической ответственности, то при привлечении работника к дисциплинарной ответственности должны соблюдаться такие общие принципы юридической ответственности, как справедливость, равенство, законность, вина, гуманизм, соразмерность взыскания содеянному (нарушению) и личности нарушителя, а также общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны работодателя.

При проверке в суде законности увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что вменённое работнику нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; доказательства того, что при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались характер и тяжесть совершённого работником дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение работника, его отношение к труду, соразмерность взыскания содеянному (нарушению) и личность работника.

Обязанность же суда, сохраняя независимость, объективность и беспристрастность, проверить по правилам статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации достоверность представленных работодателем доказательств в подтверждение факта совершения работником дисциплинарного проступка и соблюдения работодателем порядка увольнения работника. Кроме того, при разрешении данной категории споров судом должно проверяться соблюдение сторонами трудовых отношений общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом. Если при рассмотрении такого дела суд придёт к

выводу, что увольнение работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено без учёта работодателем вышеуказанных обстоятельств и общих принципов юридической ответственности, иск работника, оспаривающего законность увольнения, может быть удовлетворён.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции, которым исковые требования Журавлёва И.В. об оспаривании дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворены, и принимая по делу новое решение об отказе в удовлетворении этих требований, нормативные положения трудового законодательства, определяющие понятие дисциплинарного проступка, основания наложения на работника дисциплинарного взыскания, условия и порядок увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, применил неправильно, разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации и правовую позицию, изложенную в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утверждённом Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г. (пункт 5), не учёл.

Так, суд апелляционной инстанции, делая вывод о наличии в действиях Журавлёва И.В. дисциплинарных проступков, выразившихся в ненадлежащем оформлении служебной документации – паспорта хирургического отделения, а также в отказе организовать осмотр пациента Л., поступившего в стационар г. Рузы 21 ноября 2024 г. посредством скорой помощи, не принял во внимание, что дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей и доказать совершение работником дисциплинарного проступка должен работодатель.

Вместе с тем суд первой инстанции, разрешая вопрос о наличии в действиях Журавлёва И.В. названных дисциплинарных проступков, установил, что этих дисциплинарных проступков он не совершал, поскольку разработал и сдал паспорт хирургического отделения больницы в предусмотренные работодателем сроки и дал указание другому врачу-хирургу осмотреть поступившего пациента, то есть виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Журавлёва И.В. трудовых обязанностей им допущено не было.

Суд апелляционной инстанции, не установив каких-либо новых обстоятельств по настоящему делу, отличных от тех, что были установлены судом первой инстанции, не исследовав новых доказательств, пришёл к противоположному выводу о том, что Журавлёв И.В. совершил вменённые ему работодателем приказами от 13 декабря 2024 г. № 446, от 16 декабря 2024 г. № 447 дисциплинарные проступки, сославшись лишь на то, что в материалах

дела отсутствуют допустимые и достоверные доказательства это опровергающие.

При этом суд апелляционной инстанции, вопреки требованиям пунктов 5, 6 части первой статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не привёл в судебном постановлении основания, по которым доводам и доказательствам работодателя ГБУЗ Московской области «Рузская больница» о совершении Журавлёвым И.В. дисциплинарных проступков и о соблюдении порядка увольнения отдал предпочтение перед доводами и доказательствами, представленными работником Журавлёвым И.В., равно как и не привёл мотивов, по которым сделал вывод об отсутствии допустимых и достоверных доказательств, свидетельствующих о надлежащем исполнении Журавлёвым И.В. трудовых обязанностей. Тем самым суд апелляционной инстанции встал в спорных правоотношениях на сторону работодателя, создав ответчику необоснованные преимущества, что привело к нарушению основополагающих принципов гражданского судопроизводства – состязательности и равноправия сторон (статья 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Суд апелляционной инстанции в нарушение положений статей 67, 71, 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оставил без надлежащей правовой оценки приводимые Журавлёвым И.В. в ходе судебного разбирательства спора доводы об отсутствии с его стороны нарушений при исполнении трудовых обязанностей, что при увольнении работодателем не учитывалась его предшествующая профессиональная деятельность и отношение к работе, избранная мера дисциплинарной ответственности в виде увольнения не соответствует тяжести вменённого ему работодателем дисциплинарного проступка.

Вследствие неправильного толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, суд апелляционной инстанции проигнорировал факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии решения о наложении на Журавлёва И.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ от 16 декабря 2024 г. № 447) работодателем учитывались характер и тяжесть вменённого ему в вину дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение Журавлёва И.В., его отношение к труду, соразмерность дисциплинарного взыскания нарушению и личность Журавлёва И.В.

Суд апелляционной инстанции, признавая увольнение Журавлёва И.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации соразмерным тяжести допущенных Журавлёвым И.В. дисциплинарных проступков, перечислил ряд обстоятельств, которые должен был учитывать работодатель при наложении на Журавлёва И.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, – неоднократность неисполнения им трудовых обязанностей, его отношение к труду, последовательный и систематический

характер нарушения трудовой дисциплины, однако не привёл каких-либо доказательств того, что эти обстоятельства учитывались ответчиком при наложении на Журавлёва И.В. дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Ссылаясь в обоснование отказа в удовлетворении исковых требований Журавлёва И.В. на то, что на момент привлечения его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации у Журавлёва И.В. имелись три дисциплинарных взыскания, наложенные на него приказами работодателя от 26 декабря 2023 г. № 174, от 9 января 2024 г. № 18, от 8 апреля 2024 г. № 170, которые не были признаны незаконными решением Рузского районного суда Московской области от 23 октября 2024 г., суд апелляционной инстанции в нарушение требований статей 13, 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации об обязательности вступивших в законную силу судебных постановлений не принял во внимание, что названным решением суда, вступившим в законную силу 31 марта 2025 г., было установлено, что указанные дисциплинарные взыскания применены работодателем к Журавлёву И.В. необоснованно, а в удовлетворении исковых требований Журавлёва И.В. о признании этих приказов незаконными судом было отказано по причине пропуска Журавлёвым И.В. срока обращения в суд с требованиями об их обжаловании. Следовательно, эти приказы не могли быть учтены работодателем в декабре 2024 г. при решении вопроса об увольнении Журавлёва И.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Соответственно, выводы суда апелляционной инстанции о совершении Журавлёвым И.В. вменённых ему работодателем приказами от 13 декабря 2024 г. № 446 (выговор), от 16 декабря 2024 г. № 447 (увольнение) дисциплинарных проступков, о соответствии меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения тяжести совершённого Журавлёвым И.В. проступка являются неправомерными. Такие выводы суда апелляционной инстанции не основаны на установленных по делу обстоятельствах.

В судебном постановлении суда апелляционной инстанции также отсутствуют выводы по результатам рассмотрения довода Журавлёва И.В. о том, что его увольнение носит намеренный характер со стороны работодателя и вызвано предвзятым к нему отношением нового руководства больницы. Изложенное свидетельствует о том, что суд апелляционной подошёл к разрешению данного спора формально и фактически уклонился от установления обстоятельств, имеющих значение для его правильного разрешения, – соблюдения работодателем при принятии решения об увольнении Журавлёва И.В. общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом.

Кроме того, суд апелляционной инстанции, не соглашаясь с выводом суда первой инстанции о нарушении работодателем порядка увольнения Журавлёва И.В., являющегося членом первичной профсоюзной организации больницы, не учёл, что в соответствии со статьёй 373 Трудового кодекса

Российской Федерации увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Суд апелляционной инстанции оставил без внимания и надлежащей правовой оценки также то обстоятельство, что председатель первичной профсоюзной организации больницы в ответе на запрос главного врача ГБУЗ Московской области «Рузская больница» в письменной форме выразила мнение о переводе Журавлёва И.В. на должность [REDACTED] [REDACTED] отделения стационара, то есть общего согласия на расторжение трудового договора с Журавлёвым И.В. по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, между работодателем ГБУЗ Московской области «Рузская больница» и первичной профсоюзной организацией больницы достигнуто не было, дополнительные консультации по данному вопросу не проводились, а мнение первичной профсоюзной организации больницы по вопросу увольнения Журавлёва И.В. являлось немотивированным.

При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о законности увольнения Журавлёва И.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует требованиям закона.

В отличие от суда апелляционной инстанции суд первой инстанции правильно применил нормы материального права, регулирующие спорные отношения, принял во внимание установленные по делу обстоятельства и, реализуя принцип защиты прав и интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, учитывая не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя, пришёл к выводу о том, что увольнение Журавлёва И.В. по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является незаконным, поскольку дисциплинарных проступков он не совершал, работодателем был нарушен порядок увольнения, допущено злоупотребление правом по отношению к Журавлёву И.В., выразившееся в совершении намеренных действий по увольнению Журавлёва И.В. в виде неоднократного привлечения его за небольшой период времени к дисциплинарной ответственности, удовлетворив искивые требования Журавлёва И.В. об оспаривании дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Ввиду изложенного у суда апелляционной инстанции не имелось установленных статьёй 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции и принятия

по делу нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований Журавлёва И.В.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе представителя Журавлёва И.В. законность апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные им нарушения норм права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей первой – третьей статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

На основании приведённого апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30 июля 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2025 г. 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 Журавлёва И.В., что, согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, является основанием для отмены указанных судебных постановлений и оставления в силе решения суда первой инстанции, правильно разрешившего данный спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

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

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30 июля 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 ноября 2025 г. по делу № 2-641/2025 Рузского районного суда Московской области по иску Журавлёва Ильи Валентиновича к государственному бюджетному учреждению здравоохранения Московской области «Рузская больница» об оспаривании дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отменить.

Оставить в силе решение Рузского районного суда Московской области от 24 апреля 2025 г. по указанному делу.

Председательствующий
Судьи