



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 56-КГ26-12-К9

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

15 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 15 июня 2026 г. кассационную жалобу представителя государственного казённого учреждения Приморского края по пожарной безопасности, делам гражданской обороны, защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций по доверенности Басаргина Олега Валентиновича на решение Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 20 марта 2025 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 июня 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 13 ноября 2025 г.

по делу № 2-476/2025 Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края по иску Марущака Николая Алексеевича к государственному казённому учреждению Приморского края по пожарной безопасности, делам гражданской обороны, защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, премии, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Клевцовой Е.А., полагавшей обжалуемые судебные

постановления незаконными, подлежащими отмене с принятием по делу нового решения об отказе в иске,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Марущак Николай Алексеевич через представителя по доверенности Борисову Викторину Романовну 30 августа 2024 г. обратился в суд с иском к государственному казённому учреждению Приморского края по пожарной безопасности, делам гражданской обороны, защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций (далее также – ГКУ Приморского края по пожарной безопасности, учреждение, работодатель) о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, премии, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Марущак Н.А. указал, что 24 июня 2024 г. он на основании трудового договора был принят на работу в ГКУ Приморского края по пожарной безопасности на должность [REDACTED]

[REDACTED], муниципального округа с испытательным сроком продолжительностью три месяца.

29 июля 2024 г. Марущаку Н.А. было вручено уведомление о расторжении с ним трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания ввиду нарушения им общих принципов и правил служебного поведения в части соблюдения норм профессиональной этики и правил делового поведения, корректности и внимательности в обращении с гражданами и должностными лицами.

Приказом работодателя от 2 августа 2024 г. № 423 л/с трудовой договор с Марущаком Н.А. прекращён, и он уволен с работы 2 августа 2024 г. на основании части первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Марущак Н.А. считал увольнение незаконным, поскольку целью испытания при приёме на работу являлась проверка его деловых и профессиональных качеств как работника, его соответствие поручаемой работе, а его деловые и профессиональные качества соответствуют занимаемой им должности, в то время как работодателем не представлено доказательств неудовлетворительного прохождения им испытательного срока. При этом он был лишён возможности представить возражения относительно выводов, содержащихся в уведомлении о расторжении трудового договора, которое было вручено ему работодателем 29 июля 2024 г.

Ответчик в суде иск не признал.

Решением Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 20 марта 2025 г. исковые требования Марущака Н.А. удовлетворены частично. Признан незаконным приказ (распоряжение) ГКУ Приморского края

несвоевременную выплату среднего заработка за время вынужденного прогула отказано.

В остальной части решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 13 ноября 2025 г. решение Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 20 марта 2025 г. (в неотменённой и неизменённой частях) и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 июня 2025 г. оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе представителя ГКУ Приморского края по пожарной безопасности по доверенности Басаргина О.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 9 февраля 2026 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 21 апреля 2026 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 истец Марущак Н.А., представитель ГКУ Приморского края по пожарной безопасности, надлежаще извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились. Марущак Н.А. сведений о причинах неявки не представил. Представитель Марущака Н.А. по доверенности Романов А.А. в ходатайстве просил предоставить ему возможность участвовать в судебном заседании путём использования системы веб-конференции. Романову А.А. было разъяснено, что рассмотрение дела путём использования системы веб-конференции не может быть осуществлено по техническим причинам (телефонограмма от 19 мая 2026 г., 10 часов 00 минут). Представитель ГКУ Приморского края по пожарной безопасности по доверенности Басаргин О.В. в ходатайстве от 12 мая 2026 г. просил рассмотреть дело в отсутствие представителя ответчика. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью четвёртой статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на кассационную жалобу представителя Марущака Н.А. по доверенности Иванова В.Р., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются предусмотренные законом

В разделе I Кодекса этики и служебного поведения закреплены общие положения, а именно данный кодекс представляет собой свод общих принципов и правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники учреждения независимо от замещаемых ими должностей (пункт 1). Целью Кодекса этики и служебного поведения является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной служебной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников (пункт 2). Гражданин, поступающий на работу в учреждение, обязан ознакомиться с положениями названного кодекса и соблюдать их в процессе профессиональной деятельности (пункт 4). Знание и соблюдение работниками положений данного кодекса является одним из критериев оценки их профессиональной деятельности и служебного поведения (пункт 5).

В пункте 7 раздела II Кодекса этики и служебного поведения приведены общие правила служебного поведения, которые должны соблюдать работники учреждения, в частности, работник должен воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им должностных обязанностей, в том числе связанное с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения; соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами.

Пунктом 10 раздела II Кодекса этики и служебного поведения предусмотрено, что работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен в числе иного: стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо её подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата; не допускать неэтичного поведения, включающего в себя замечания оскорбительного характера, грубость, использование ненормативной лексики, превышение полномочий.

Раздел III Кодекса этики и служебного поведения содержит этические правила служебного поведения работников. Так, согласно пункту 12 данного раздела в служебном поведении работник должен воздерживаться от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера; грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

В пункте 13 раздела III Кодекса этики и служебного поведения указано, что работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работники должны быть вежливыми,

доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

Согласно должностной инструкции [REDACTED] части эта должность отнесена к категории руководителей, [REDACTED] является прямым начальником работников пожарной части и обязан при осуществлении своей деятельности в числе прочего изучать деловые и моральные качества работников подразделения, вести индивидуально-воспитательную работу с подчинёнными, проверять готовность дежурного караула подразделения к проведению боевых действий по тушению пожаров (раздел II должностной инструкции).

11 июля 2024 г. работники пожарной части (41 человек) обратились к губернатору Приморского края с письмом, в котором сообщили о том, что [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] Марущак Н.А. допускает неправомерные действия в отношении личного состава – требует подчинения, нарушая Трудовой кодекс Российской Федерации, допускает грубое отношение к личному составу, угрожает лишением премий и увольнениями, не имея на то оснований и веских причин, отменой законных выходных за ранее отработанное время в выходной или нерабочий праздничный день, предлагает личному составу сбор личных денежных средств на приобретение газонокосилки и канцелярских товаров в пожарную часть, допускает нарушение субординации и личного пространства в отношении диспетчеров пожарной части, оказывает моральное давление, нарушает распорядок дня, самовольно изменил время приёмки и сдачи дежурства в нарушение утверждённого работодателем порядка. В связи с конфликтной ситуацией весь личный состав [REDACTED] отказывается работать под началом [REDACTED] Марущака Н.А.

Аналогичное обращение было направлено работниками пожарной части (44 человека) директору ГКУ Приморского края по пожарной безопасности.

16 июля 2024 г. работодателем от Марущака Н.А. было затребовано письменное объяснение по фактам, изложенным работниками пожарной части в указанных обращениях. В представленном объяснении Марущак Н.А. пояснил, что ввиду выявления им грубых нарушений, допускаемых работниками пожарной части при исполнении своих должностных обязанностей, он требовал точного исполнения ими нормативных предписаний. Намерений по сбору денежных средств с личного состава не имел, лишь предложил вариант решения вопроса по уборке территории пожарной части. Перед вышестоящим начальством субординацию соблюдал, о том, чьё личное пространство на рабочем месте нарушил, не знает. Считает, что в обращении работников указаны ложные, недостоверные и неподтверждённые сведения.

17 июля 2024 г. состоялось общее собрание работников пожарной части (42 человека) с участием директора ГКУ Приморского края по пожарной безопасности, на котором работники показали, что Марущак Н.А. допускает в отношении личного состава пожарной части оскорбительные выражения, требует подчинения в личных интересах (открывать ворота пожарной части для его проезда на личном автомобиле), занятия по боевой подготовке не проводит,

при этом в грубой форме указывает на незнание нормативных документов и должностных обязанностей.

17 июля 2024 г. Марущак Н.А. подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию, которое 18 июля 2024 г. отозвал.

23 июля 2024 г. начальником пожарной части директору ГКУ Приморского края по пожарной безопасности подана докладная записка о том, что Марущак Н.А. не владеет навыками общения с подчинённым личным составом, что привело к снижению морально-психологического состояния во всех караулах пожарной части, его присутствие в коллективе создаёт нервную, напряжённую обстановку.

Согласно докладной записке начальника [REDACTED] [REDACTED] муниципального округа от 24 июля 2024 г. в адрес директора ГКУ Приморского края по пожарной безопасности за время испытательного срока было выявлено, что Марущак Н.А. не умеет спокойно разговаривать с работниками, проявлял к ним грубое отношение, неоднократно угрожал лишением премий и увольнением, не имея на то оснований, требовал от работников сдачи денег на ремонт газонокосилки, допускает в отношении работников оскорбительные выражения, без оформления документов «на ходу» устраивал диспетчерам экзамены, по любому поводу требует объяснительные от работников, своим поведением показывает превосходство над личным составом и личную неприязнь, в результате действий Марущака Н.А. в коллективе создавалась напряжённая обстановка, работники стали говорить об увольнении ввиду того, что с Марущаком Н.А. работать невозможно. В связи с некомпетентностью как руководителя Марущака Н.А. начальник [REDACTED] [REDACTED] муниципального округа просил рассмотреть вопрос об увольнении Марущака Н.А. как не прошедшего испытание.

В материалы дела ГКУ Приморского края по пожарной безопасности представлены письменные объяснения работников пожарной части, в которых изложены факты недопустимого по отношению к ним поведения Марущака Н.А.

В материалы дела работодателем также представлены документы о результатах испытания Марущака Н.А. по должности [REDACTED] [REDACTED]. В соответствии с этими документами план проведения испытания Марущаком Н.А. выполнен, зачёт им сдан.

По итогам испытания Марущака Н.А. начальником [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] муниципального округа составлен отзыв о том, что Марущак Н.А. не может быть допущен к самостоятельному исполнению обязанностей по должности, поскольку с документами, техникой, структурой, организацией работы Анучинского гарнизона, обязанностями по должности Марущак Н.А. ознакомился не в полном объёме, изучать и учитывать деловые и моральные качества личного состава подразделения отказался,

индивидуально-воспитательную работу с подчинёнными проводил недостаточную.

Марущак Н.А. с данным отзывом не согласился.

29 июля 2024 г. работодатель вручил Марущаку Н.А. уведомление о расторжении трудового договора на основании части первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания ввиду неоднократного нарушения Кодекса этики и служебного поведения, выразившегося в нарушении общих принципов и правил служебного поведения в части соблюдения норм профессиональной этики и правил делового поведения, корректности и внимательности в обращении с гражданами и должностными лицами, повлёкшее за собой конфликт с подчинённым личным составом.

31 июля 2024 г. Марущак Н.А. по почте направил работодателю письменный ответ на указанное уведомление, где выразил несогласие с его увольнением по названному основанию.

Приказом директора ГКУ Приморского края по пожарной безопасности от 2 августа 2024 г. № 423 л/с трудовой договор с Марущаком Н.А. прекращён, и он уволен с работы 2 августа 2024 г. на основании части первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

2 августа 2024 г. директором ГКУ Приморского края по пожарной безопасности также принято решение, оформленное приказом, не выплачивать Марущаку Н.А. ежеквартальную премию за проработанный период в 3 квартале 2024 года в связи с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей и неудовлетворительным результатом испытания.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Марущака Н.А. о признании незаконным приказа об увольнении, суд первой инстанции сослался на статьи 70, 71 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения, изложенные в пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», о том, что при увольнении работника по инициативе работодателя бремя доказывания наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя, и исходил из того, что обязанность по доказыванию несоответствия деловых качеств работника, его знаний, умений, профессиональных навыков, опыта работы поручаемой ему работе лежит на работодателе.

По мнению суда первой инстанции, представленные ответчиком в материалы дела доказательства (обращения работников пожарной части, протокол общего собрания работников пожарной части, докладные записки и объяснительные, отобранные у работников пожарной части) не свидетельствуют о неспособности Марущака Н.А. выполнять трудовую функцию по занимаемой должности, о недостатке опыта или о наличии иных обстоятельств, указывающих на несоответствие деловых и профессиональных качеств Марущака Н.А. для замещения должности [REDACTED]

_____, о неисполнении Марущаком Н.А. должностных обязанностей по изучению и учёту деловых и моральных качеств личного состава подчинённых, ведению индивидуально-воспитательной работы с работниками пожарной части, а лишь содержат в себе оценку его поведения и общения в коллективе, подтверждают наличие у него конфликта и личных неприязненных отношений с отдельными работниками, что основанием к его увольнению в связи с неудовлетворительным результатом испытания являться не могло.

Указав на то, что Марущаком Н.А. по окончании испытания был сдан экзамен (зачёт) на оценку выше неудовлетворительной, у него имеется опыт работы на руководящей должности – с 5 февраля 2013 г. по 18 июня 2019 г. он занимал должность начальника [REDACTED]

краю (договорной)», суд первой инстанции признал незаконным приказ об увольнении Марущака Н.А. на основании части первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Ввиду удовлетворения исковых требований Марущака Н.А. о признании его увольнения незаконным, суд первой инстанции восстановил Марущака Н.А. в занимаемой должности, а также взыскал с ответчика в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула, невыплаченную премию, компенсацию за задержку выплаты заработной платы и премии, компенсацию морального вреда, размер которой определил в сумме 30 000 руб.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции о наличии правовых оснований для признания увольнения Марущака Н.А. незаконным и восстановления его на работе, изменив решение суда первой инстанции в части даты восстановления Марущака Н.А. на работе, размера взыскиваемого среднего заработка за время вынужденного прогула, премии, компенсации за несвоевременную выплату премии, а в части удовлетворения судом первой инстанции исковых требований Марущака Н.А. о взыскании компенсации за несвоевременную выплату заработной платы за время вынужденного прогула отказал в их удовлетворении.

Судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения решение суда первой инстанции (в неотменённой и неизменённой частях) и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, не установила нарушения либо неправильного применения судебными инстанциями норм материального права или норм процессуального права.

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

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится, в частности,

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключённого договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (абзацы первый, семнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения согласно части первой статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации определены основные права и обязанности работника. В их числе обязанность работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину (абзацы второй, третий и четвёртый части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть первая статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть первая статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (часть третья статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (часть пятая статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Согласно части первой статьи 195¹ Трудового кодекса Российской Федерации квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции (часть вторая статьи 195¹ Трудового кодекса Российской Федерации).

В абзаце шестом пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определённой профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определённого уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Как отмечал Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 8 декабря 2022 г. № 3215-О, детальные правила проведения испытания трудовое законодательство не устанавливает. В силу этого работодатель как субъект, наделённый полномочиями по организации труда и управлению персоналом, действуя в рамках предоставленной ему дискреции, самостоятельно определяет, каким образом и на основании каких критериев он будет оценивать способность работника выполнять работу, предусмотренную заключённым с ним трудовым договором. Предоставление работодателю права осуществлять такую оценку и на её основе принимать решение о возможности или невозможности продолжения трудовых отношений с конкретным работником направлено на создание правовых условий для формирования работодателем квалифицированного кадрового состава в целях реализации эффективной экономической деятельности, что, в свою очередь, согласуется с конституционными предписаниями (статья 8, часть 1; статья 34, часть 1 Конституции Российской Федерации). При этом реализация предоставленных работодателю полномочий во всяком случае не может осуществляться произвольно, а при принятии соответствующих решений он должен действовать разумно, добросовестно и соблюдать трудовые права работника.

Из приведённых нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации и

правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, определяющее условия труда работника.

При приёме на работу работника в трудовой договор по соглашению сторон может быть включено условие об испытании работника. По общему правилу срок испытания не должен превышать трёх месяцев, а для отдельных категорий работников, в частности руководителей организаций и их заместителей, испытательный срок не должен превышать шести месяцев. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, включая обязанность работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

Целью проведения испытания работника для формирования квалифицированного кадрового состава и эффективной деятельности является проверка работодателем способности работника исполнять трудовые обязанности, предусмотренные заключённым с ним трудовым договором, его соответствия поручаемой работе.

Возможность работника выполнять определённую трудовую функцию зависит от его деловых качеств, которые включают в себя как профессионально-квалификационные качества, так и личностные качества работника. К профессионально-квалификационным качествам работника относятся уровень его знаний, умений, профессиональных навыков, его опыт работы и наличие профессии, специальности. Под личностными качествами работника как составной части его деловых качеств понимаются, в частности, способность работника содействовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, его вежливость, доброжелательность, корректность, внимательность и терпимость в общении с коллегами, способность работника воздерживаться от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по отношению к коллегам, от проявления грубости, пренебрежительного тона, предъявления угроз, оскорбительных выражений или реплик, предвзятых замечаний, неправомерных, незаслуженных обвинений в адрес коллег.

Право оценки результатов испытания работника принадлежит работодателю, который в ходе испытания проверяет не только профессионально-квалификационные качества работника, но и его личностные качества, являющиеся одним из объективных, непосредственно связанных с деловыми качествами работника критериев, прямо влияющим на способность работника выполнять вверенную ему трудовую функцию.

В случае если в ходе испытания работника работодателем будет установлено, что деловые качества работника не отвечают требованиям, предъявляемым работодателем для выполнения соответствующей трудовой функции, работодатель вправе уволить такого работника как не выдержавшего

испытание до истечения срока испытания, предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием увольнения.

Суды первой и апелляционной инстанций приведённые нормативные положения трудового законодательства к спорным отношениям применили неправильно, разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации не учли, вследствие чего пришли к неправомерному выводу о том, что ненадлежащее поведение Марущака Н.А. в коллективе не могло являться основанием к его увольнению по части первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания со ссылкой на то, что при оценке соответствия работника поручаемой работе в ходе его испытания работодателю следует исходить только лишь из профессионально-квалификационных качеств работника.

Суды первой и апелляционной инстанции не приняли во внимание, что деловые качества работника, которые работодатель проверяет в ходе испытания работника в целях выяснения его способности выполнять определённую трудовую функцию, включают в себя не только профессионально-квалификационные качества работника, но и его личностные качества. Несоответствие личных качеств работника требованиям, предъявляемым работодателем для выполнения работы, предусмотренной заключённым с ним трудовым договором, несмотря на наличие у работника профессиональных навыков, опыта работы, может служить основанием для признания работодателем деловых качеств работника несоответствующими для замещения конкретной должности, признания этого работника не прошедшим испытание и его увольнения до истечения срока испытания.

Указывая в обоснование вывода о незаконности увольнения Марущака Н.А. на то, что представленные ответчиком в материалы дела доказательства о наличии у Марущака Н.А. конфликта и личных неприязненных отношений с отдельными работниками не свидетельствуют о неспособности Марущака Н.А. выполнять трудовую функцию по занимаемой должности, о недостатке опыта или о наличии иных обстоятельств, подтверждающих несоответствие его деловых и профессиональных качеств для замещения должности [REDACTED], суды первой и апелляционной инстанции также не учли следующее.

Из материалов дела усматривается, что должность [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], на которую был принят Марущак Н.А. с испытательным сроком, отнесена к категории руководителей, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] является прямым начальником работников пожарной части, соответственно, наделён организационно-распорядительными полномочиями по отношению к ним. Для выполнения работы по данной должности необходимы особые личностные и моральные качества работника, закреплённые в локальном нормативном акте ответчика – Кодексе этики и служебного поведения.

При принятии решения об увольнении Марущака Н.А. до истечения срока испытания работодатель исходил из того, что в нарушение Кодекса этики

и служебного поведения, с которым Марущак Н.А. был ознакомлен при заключении с ним трудового договора, Марущак Н.А. допускал в отношении личного состава пожарной части грубое, крайне некорректное поведение, безосновательные угрозы лишить премий, выходных, уволить, предъявлял к подчинённым требования о выполнении обязанностей, не входящих в их должностные обязанности, оскорблял подчинённых работников, порочил их честь и деловую репутацию, чем спровоцировал конфликтную ситуацию в коллективе. Причиной, послужившей основанием для признания работодателем Марущака Н.А. не выдержавшим испытание, послужило несоответствие его личностных качеств требованиям, предъявляемым к должности [REDACTED] с учётом общественной значимости выполняемой ГКУ Приморского края по пожарной безопасности деятельности.

Однако этим обстоятельствам, имеющим значение для правильного разрешения настоящего спора, суд первой инстанции, вопреки положениям статей 56, 67, 196, части четвёртой статьи 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и суд апелляционной инстанции, в нарушение статьи 327¹, пункта 5 части второй статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, вследствие неправильного толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, не дали надлежащей правовой оценки.

Ввиду изложенного выводы судов первой и апелляционной инстанций о соответствии Марущака Н.А. занимаемой должности [REDACTED] и о наличии оснований для восстановления его на работе как выдержавшего испытание нельзя признать правомерными.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе ГКУ Приморского края по пожарной безопасности законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379⁶ и частей первой – третьей статьи 379⁷ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Учитывая приведённое решение Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 20 марта 2025 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 июня 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 13 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, что, согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, является основанием для отмены указанных судебных постановлений.

Поскольку обстоятельства, имеющие значение для дела, судами первой и апелляционной инстанций установлены, а именно:

– условие об испытании продолжительностью три месяца было согласовано сторонами (ГКУ Приморского края по пожарной безопасности и Марущаком Н.А.) при заключении трудового договора;

– работодатель при заключении трудового договора с Марущаком Н.А. ознакомил его под роспись с должностной инструкцией по должности [REDACTED] части, определяющей трудовые обязанности, локальными нормативными актами, в том числе с правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения, которым установлены правила служебного поведения;

– работодатель в ходе испытания Марущака Н.А. оценивал как его профессионально-квалификационные качества (уровень знаний, умений и профессиональных навыков, опыт работы в должности руководителя, в том числе его увольнение с предыдущей работы по отрицательным мотивам, так и его личностные качества (отсутствие навыков общения с подчинённым личным составом, проявление грубости, угроз, оскорбительных выражений в адрес работников, неспособность своим служебным поведением сформировать в коллективе благоприятный для эффективной работы морально-психологический климат);

– работодатель в соответствии с требованиями части первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации письменно уведомил Марущака Н.А. о расторжении с ним трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания за три дня до истечения срока испытания, подробно изложив причины, послужившие основанием для признания Марущака Н.А. не выдержавшим испытание, – неоднократное нарушение Марущаком Н.А. Кодекса этики и служебного поведения, повлёкшее за собой конфликт с подчинённым личным составом, некомпетентность его как руководителя,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным, отменяя указанные судебные постановления, принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Марущака Н.А. к ГКУ Приморского края по пожарной безопасности о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, премии, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда.

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

определила:

решение Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края от 20 марта 2025 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 июня 2025 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 13 ноября 2025 г. по делу № 2-476/2025 Ленинского районного суда г. Владивостока Приморского края

по иску Марущака Николая Алексеевича к государственному казённому учреждению Приморского края по пожарной безопасности, делам гражданской обороны, защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, премии, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда отменить.

Принять по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Марущака Николая Алексеевича.

Председательствующий

Судьи

