



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ20-37

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

24 августа 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.

судей

Жубрина М.А., Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 24 августа 2020 г. кассационную жалобу Кожоксурта Василия Романовича на решение Ейского городского суда Краснодарского края от 21 февраля 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 21 мая 2019 г.

по делу № 2-352/2019 по иску Кожоксурта Василия Романовича к акционерному обществу «Ейский морской порт» о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав объяснения представителя Кожоксурта В.Р. по доверенности Стародумова Ю.О., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителей акционерного общества «Ейский морской порт» по доверенностям Полкового А.А., Панасюка А.П., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Гончаровой Н.Ю., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Кожокскурт В.Р. 9 января 2019 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Ейский морской порт» (далее также – АО «Ейский морской порт», работодатель) об отмене приказа о прекращении (расторжении) трудового договора, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов.

В обоснование заявленных требований Кожокскурт В.Р. ссылался на то, что он с 20 октября 2000 г. работал в открытом акционерном обществе «Ейский морской порт» (с 21 сентября 2017 г. переименовано в акционерное общество «Ейский морской порт»), с 1 июня 2001 г. в должности докера-механизатора комплексной бригады грузового района.

Приказом исполнительного директора АО «Ейский морской порт» от 7 декабря 2018 г. № 134-л/1 трудовой договор с Кожокскуртом В.Р. расторгнут и он уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин 10 сентября 2018 г. более четырёх часов подряд в течение рабочей смены.

Основанием для издания ответчиком приказа об увольнении Кожокскурта В.Р. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации явилось заключение по результатам служебной проверки от 5 декабря 2018 г., в ходе которой установлено совершение Кожокскуртом В.Р. 10 сентября 2018 г. прогула.

Кожокскурт В.Р. полагал, что увольнение по указанному основанию является незаконным, поскольку прогул он не совершал. Так, 10 сентября 2018 г. Кожокскурт В.Р. работал в соответствии с графиком сменности с 8-00 до 20-00 часов. Во время смены он обратился к своим непосредственным руководителям: бригадиру Г [REDACTED], старшему стивидору А [REDACTED] и начальнику грузового района А [REDACTED] с просьбой отпустить его с работы после 16-00 часов в связи с поездкой на футбольный матч, проходивший в этот день в г. Ростове-на-Дону и на который первичная профсоюзная организация Российского профсоюза докеров заранее приобрела билеты и заказала автобус. Кожокскурт В.Р. получил устное разрешение на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы 10 сентября 2018 г. с 16-00 до 20-00 часов, ему был выдан бланк соответствующего заявления, который он заполнил и оставил на рабочем столе начальника грузового района А [REDACTED]. После 16-00 часов он покинул территорию работодателя совместно с бригадиром Г [REDACTED].

Кожокскурт В.Р. считал, что отсутствовал на рабочем месте с разрешения работодателя, поскольку за 18 лет его трудовой деятельности на данном предприятии заявления на отпуск без сохранения содержания подавались аналогично, не требовалось подачи таких заявлений работником в отдел по персоналу АО «Ейский морской порт» и визирования у директора предприятия.

По мнению Кожокскурта В.Р., его увольнение связано с его деятельностью в первичной профсоюзной организации Российского профсоюза докеров АО «Ейский морской порт», первым заместителем председателя которой он является. Со стороны работодателя на него неоднократно оказывалось давление, ранее дважды был уволен по инициативе работодателя и восстановлен на работе судом.

Кожокскурт В.Р. также приводил доводы о том, что работодателем нарушен месячный срок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, не учтена тяжесть совершённого им проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

Уточнив исковые требования, Кожокскурт В.Р. просил суд отменить приказ работодателя от 7 декабря 2018 г. № 134-л/1 о прекращении (расторжении) трудового договора как незаконный и необоснованный, восстановить его на работе в прежней должности докера-механизатора комплексной бригады грузового района, взыскать в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., судебные расходы в сумме 10 000 руб.

Представитель ответчика иск в суде первой инстанции не признал.

Решением Ейского городского суда Краснодарского края от 21 февраля 2019 г. в удовлетворении исковых требований Кожокскурта В.Р. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 21 мая 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Кожокскурта В.Р. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены решения Ейского городского суда Краснодарского края от 21 февраля 2019 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 21 мая 2019 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. 9 апреля 2020 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 24 июля 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для

рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился представитель третьего лица Государственной инспекции по труду в Краснодарском крае, сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390<sup>12</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя третьего лица Государственной инспекции по труду в Краснодарском крае.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё представителя АО «Ейский морской порт» Панасюка А.П., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ).

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 судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Кожокс курт В.Р. с 20 октября 2000 г. состоял в трудовых отношениях с АО «Ейский морской порт», с 1 июня 2001 г. в должности докера-механизатора комплексной бригады грузового района.

25 октября 2018 г. в социальной сети «ВКонтакте» в открытой группе «Российский профсоюз докеров» было опубликовано новостное сообщение о выезде докеров на футбол, содержащее фотографии работников АО «Ейский морской порт», в числе которых изображен Кожокс курт В.Р., сделанные 10 сентября и 14 октября 2018 г. на фоне спортивных объектов в г. Ростов-на-Дону и в г. Сочи. Работники, запечатленные на фотографиях, в указанные даты должны были находиться на рабочем месте. В целях установления обстоятельств, при которых работники отсутствовали на рабочих местах,

исполнительным директором АО «Ейский морской порт» издан приказ от 1 ноября 2018 г. № 87/1 о проведении служебной проверки по данному факту.

В ходе проведения служебной проверки установлено, что Кожоксcurт В.Р. в соответствии с графиком сменности на сентябрь 2018 г. должен был находиться на рабочем месте 10 сентября 2018 г. с 8-00 до 20-00 часов. Однако в этот день около 15-00 часов он выехал из г. Ейска в г. Ростов-на-Дону в составе группы работников АО «Ейский морской порт» – членов Российского профсоюза докеров. При этом в отдел по персоналу АО «Ейский морской порт» заявление Кожоксcurта В.Р. о предоставлении ему отпуска (отгула) 10 сентября 2018 г. не поступало, соответствующий приказ не издавался.

В рамках проводимой служебной проверки 25 ноября 2018 г. у Кожоксcurта В.Р. затребованы письменные объяснения о причинах его отсутствия на рабочем месте 10 сентября 2018 г. с 15-00 часов.

29 ноября 2018 г. Кожоксcurт В.Р. представил объяснительную, в которой указал, что 10 сентября 2018 г. в 15-00 часов он находился на рабочем месте. По согласованию с начальником грузового района АО «Ейский морской порт» А [REDACTED] с 16-00 часов он был отпущен с работы, о чем им было написано заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на 4 часа (с 16-00 до 20-00 часов), которое находилось на рабочем столе в кабинете начальника грузового района.

Согласно заключению по результатам служебной проверки, утверждённому исполнительным директором АО «Ейский морской порт» 5 декабря 2018 г., Кожоксcurт В.Р. 10 сентября 2018 г. самовольно покинул рабочее место до окончания рабочей смены и отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), то есть совершил прогул.

Приказом работодателя от 7 декабря 2018 г. № 134-л/1 трудовой договор с Кожоксcurтом В.Р. расторгнут и он уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул.

В суд первой инстанции представителем АО «Ейский морской порт» представлен табель учета рабочего времени за сентябрь 2018 г., подписанный 30 сентября 2018 г. начальником грузового района А [REDACTED] и начальником отдела по персоналу Гурьевой Е.Н., в котором Кожоксcurту В.Р. за 10 сентября 2018 г. отмечена полная рабочая смена (11 часов).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Кожоксcurта В.Р. об отмене приказа о прекращении (расторжении) трудового договора, восстановлении на работе и других требований, суд первой инстанции исходил из того, что 10 сентября 2018 г. Кожоксcurт В.Р. самовольно без уважительных причин покинул рабочее место ранее 16.00

часов до окончания рабочей смены (20.00 часов), доказательств, свидетельствующих о том, что непосредственные руководители дали ему разрешение на оставление рабочего места ранее окончания рабочей смены, представлено не было, в связи с чем пришел к выводу, что у ответчика были основания для увольнения Кожоксурта В.Р. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул.

Суд первой инстанции указал, что АО «Ейский морской порт» соблюдены требования статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, поэтому процедура привлечения Кожоксурта В.Р. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения ответчиком не нарушена, так как работодателем до применения дисциплинарного взыскания были затребованы от работника письменные объяснения, срок привлечения к дисциплинарной ответственности не пропущен, учтена тяжесть совершённого истцом проступка.

Суд первой инстанции признал несостоятельным довод Кожоксурта В.Р. о том, что его увольнение связано с его профессиональной деятельностью в профсоюзной организации, поскольку такие обстоятельства не нашли своего подтверждения в ходе рассмотрения данного дела.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Частью 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник обязан, в частности, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда.

Согласно части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии с пунктом 3 части 1 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 дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим кодексом.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (части первая - шестая данной статьи).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены статьёй 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, об увольнении его за прогул может быть проверено в судебном порядке. При этом, осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд

действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и, руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника на работе (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 февраля 2009 г. № 75-О-О, от 24 сентября 2012 г. № 1793-О, от 24 июня 2014 г. № 1288-О, от 23 июня 2015 г. № 1243-О, от 26 января 2017 № 33-О и др.).

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте (пункт 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В силу статьи 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. Суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ 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 5 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 первый, второй, третий, четвёртый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

По смыслу приведённых нормативных положений трудового законодательства, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.

Признавая увольнение Кожоккурта В.Р. по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул законным, суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что у работодателя имелись основания для такого увольнения Кожоккурта В.Р.

Однако данные выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны без учёта норм права, регулирующих спорные отношения, и установления обстоятельств, имеющих значение для дела.

Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение,

даже если стороны на какие-либо из них не ссылались (часть 2 статьи 56 ГПК РФ).

По смыслу данной процессуальной нормы, бремя доказывания обстоятельств, имеющих значение для дела, между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также с учётом требований и возражений сторон.

Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими (части 1, 3 и 4 статьи 67 ГПК РФ).

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применён по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

С учётом исковых требований Кожокскурта В.Р., их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права по данному делу для выяснения вопроса, было ли допущено Кожокскуртом В.Р. однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (прогул) 10 сентября 2018 г., суду необходимо было определить и установить следующие юридически значимые обстоятельства: обращался ли Кожокскурт В.Р. во время рабочей смены 10 сентября 2018 г. к своим непосредственным руководителям с просьбой отпустить его с работы после 16-00 часов в связи с поездкой на футбольный матч; получил ли Кожокскурт В.Р. устное разрешение на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы 10 сентября 2018 г. с 16-00 до 20-00 часов; был ли ему выдан бланк соответствующего заявления; заполнял ли он его и оставлял ли на рабочем столе начальника грузового района А [REDACTED]; был ли надлежащим образом работодателем Кожокскурту В.Р. оформлен отпуск в соответствии с поданным заявлением.

Суд первой инстанции вместо названных выше юридически значимых обстоятельств ошибочно определил в качестве обстоятельства, имеющего значение для разрешения дела, другое обстоятельство: время, когда Кожокскурт В.Р. покинул рабочее место 10 сентября 2018 г., и, указывая на то, что Кожокскурт В.Р. покинул рабочее место 10 сентября 2018 г. ранее

16-00 часов до окончания рабочей смены (20-00 часов) и не представлено доказательств, свидетельствующих о том, что непосредственные руководители дали ему разрешение на оставление рабочего места ранее окончания рабочей смены, пришел к выводу об отсутствии Кожоккурта В.Р. на работе 10 сентября 2018 г. более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) и о совершении им прогула.

Между тем в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул Кожоккурт В.Р. в исковом заявлении, в судебных заседаниях суда первой инстанции приводил доводы о том, что во время рабочей смены 10 сентября 2018 г. он обращался к своим непосредственным руководителям: бригадиру Г [REDACTED], старшему стивидору [REDACTED] А. и начальнику грузового района А [REDACTED] с просьбой отпустить его с работы после 16-00 часов в связи с поездкой на футбольный матч, проходивший в этот день в г. Ростове-на-Дону и на который первичная профсоюзная организация Российского профсоюза докеров заранее приобрела билеты и заказала автобус. Кожоккурт В.Р. получил устное разрешение на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы 10 сентября 2018 г. с 16-00 до 20-00 часов, ему был выдан бланк соответствующего заявления, который он заполнил и оставил на рабочем столе начальника грузового района А [REDACTED]. Об отсутствии Кожоккурта В.Р. в это время также было известно заместителю начальника грузового района П [REDACTED]. После 16-00 часов он совместно с бригадиром Г [REDACTED] покинул территорию работодателя.

Также Кожоккурт В.Р. указывал, что отсутствовал на рабочем месте с разрешения работодателя, поскольку за 18 лет его трудовой деятельности на данном предприятии заявления на отпуск без сохранения содержания подавались аналогично, не требовалось подачи таких заявлений работником в отдел по персоналу АО «Ейский морской порт» и визирования у директора предприятия, отсутствие его на работе лишь часть смены не повлекло для работодателя негативных последствий, увольнение обусловлено дискриминацией со стороны работодателя по причине его активной профсоюзной деятельности, ранее дважды был уволен по инициативе работодателя и был восстановлен на работе судом.

В силу положений статей 67, 71, 195 – 198 ГПК РФ суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости. В противном случае нарушаются задачи и смысл судопроизводства, установленные статьёй 2 названного кодекса.

Принимая решение об отказе в удовлетворении иска Кожоккурта В.Р. об отмене приказа о прекращении (расторжении) трудового договора, восстановлении на работе в прежней должности и других требований, суд первой инстанции пришёл к выводу о том, что факт отсутствия Кожоккурта В.Р. на рабочем месте более четырёх часов подряд без уважительных причин 10 сентября 2018 г. нашёл своё подтверждение при рассмотрении данного дела, месячный срок привлечения Кожоккурта В.Р. к дисциплинарной ответственности не истек.

Между тем в нарушение требований статей 56, 67, 196 ГПК РФ доводы Кожоккурта В.Р. о том, что его непосредственным руководителям, в том числе бригадиру Г [REDACTED], заместителю начальника грузового района П. [REDACTED]. (также участвовавшими в поездке на футбольный матч в г. Ростов-на-Дону 10 сентября 2018 г.), было известно об отсутствии Кожоккурта В.Р. на работе в тот же день, не были предметом исследования и оценки суда первой инстанции при разрешении спора, в связи с чем вывод суда об отказе в удовлетворении исковых требований Кожоккурта В.Р. не может быть признан правомерным.

Отклоняя довод Кожоккурта В.Р. о пропуске работодателем месячного срока привлечения к дисциплинарной ответственности, суд первой инстанции исходил из того, что факт совершения Кожоккуртом В.Р. прогула стал известен работодателю 25 октября 2018 г. Данное утверждение суда первой инстанции противоречит разъяснениям, содержащимся в пункте 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» о том, что днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий, поскольку его непосредственным руководителям, в том числе бригадиру Г [REDACTED], заместителю начальника грузового района П. [REDACTED], было известно об отсутствии Кожоккурта В.Р. на работе 10 сентября 2018 г. в тот же день.

Статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть 1 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также

от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (часть 2 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных нормативных положений следует, что статьёй 3 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника, в том числе вследствие принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Однако судебные инстанции при проверке доводов Кожоксурта В.Р. о нарушении работодателем АО «Ейский морской порт» его трудовых прав и допущенной работодателем АО «Ейский морской порт» в отношении него дискриминации из-за его активной профсоюзной деятельности в профессиональном союзе докеров по существу вопрос о наличии в действиях работодателя АО «Ейский морской порт», связанных с увольнением Кожоксурта В.Р., признаков его дискриминации по причине профсоюзной деятельности не разрешили, сославшись лишь на то, что эти доводы не нашли своего подтверждения в ходе рассмотрения дела. При этом судебными инстанциями оставлены без внимания и соответствующей правовой оценки доводы Кожоксурта В.Р., приводимые им в обоснование заявленных исковых требований, о том, что его увольнение обусловлено дискриминацией со стороны работодателя по причине активной профсоюзной деятельности в первичной профсоюзной организации Российского профсоюза докеров АО «Ейский морской порт», первым заместителем председателя которой он является, ранее он дважды был уволен по инициативе работодателя и восстановлен на работе судом.

Суд апелляционной инстанции, рассматривая дело по апелляционной жалобе Кожоксурта В.Р., не исправил нарушения норм права, допущенные судом первой инстанции.

При рассмотрении настоящего спора судебными инстанциями были допущены также и другие существенные нарушения норм права.

В нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений, содержащихся в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Кожоксурта В.Р. решения об увольнении с работы учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение Кожоксурта В.Р., его отношение к труду, длительность работы в организации ответчика. Судами первой и апелляционной инстанций не

исследовалась возможность применения ответчиком к Кожоксурту В.Р. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания исходя из таких принципов юридической ответственности, как справедливость, соразмерность, гуманизм. Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в судебных постановлениях судов первой и апелляционной инстанций.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, приведенное выше свидетельствует о формальном подходе судебных инстанций к рассмотрению настоящего дела, в котором разрешался спор, связанный с реализацией гражданином права на труд, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, установленных статьей 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и права Кожоксурта В.Р. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому статьей 8 Всеобщей декларации прав человека, пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, пунктом 1 статьи 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также частью 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Кожоксурта В.Р. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, являются неправомерными, они сделаны при неправильном применении норм материального права и с нарушением норм процессуального права, судебные инстанции не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства в соответствии с положениями статьи 67 ГПК РФ.

С учётом приведённого выше обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, 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 390<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390<sup>14</sup>, 390<sup>15</sup>, 390<sup>16</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**определила:**

решение Ейского городского суда Краснодарского края от 21 февраля 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 21 мая 2019 г. по делу № 2-352/2019 отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Ейский городской суд Краснодарского края.

Председательствующий

Судьи