



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ19-81

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

1 июля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 1 июля 2019 г. гражданское дело по иску Борисовой Екатерины Васильевны к Управлению федеральной почтовой связи г. Москвы – филиалу федерального государственного унитарного предприятия «Почта России» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула

по кассационной жалобе Борисовой Екатерины Васильевны на решение Бабушкинского районного суда г. Москвы от 16 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 сентября 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения представителей Борисовой Е.В. по доверенности Яковлевой В.Н. и Лемесевой С.М., поддержавших доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Засеевой Э.С., полагавшей доводы кассационной жалобы обоснованными, обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**установила:**

Борисова Екатерина Васильевна 19 марта 2018 г. обратилась в суд с иском к Управлению федеральной почтовой связи г. Москвы – филиалу федерального государственного унитарного предприятия «Почта России» (далее также – Управление федеральной почтовой связи г. Москвы – филиал ФГУП «Почта России», работодатель), в котором просила признать увольнение на основании приказа Управления федеральной почтовой связи г. Москвы – филиала ФГУП «Почта России» от 1 марта 2018 г. незаконным и необоснованным, восстановить ее на работе в прежней должности оператора связи 1 класса в отделении почтовой связи № 224 Московского межрайонного почтамта № 3 Управления федеральной почтовой связи г. Москвы – филиала ФГУП «Почта России», взыскать средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения и до вынесения судебного решения.

В обоснование заявленных требований Борисова Е.В. ссылалась на то, что с декабря 2015 г. на основании трудового договора работала оператором связи 1 класса в отделении почтовой связи № 224 Московского межрайонного почтамта № 3 Управления федеральной почтовой связи г. Москвы – филиала ФГУП «Почта России».

Приказом работодателя от 1 марта 2018 г. трудовой договор с Борисовой Е.В. был прекращен и она уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул – за отсутствие Борисовой Е.В. на рабочем месте с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г. без уважительных причин.

Считая свое увольнение незаконным, Борисова Е.В. указывала на то, что она по уважительным причинам отсутствовала на рабочем месте в период с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г., поскольку она находилась с несовершеннолетним племянником Зеленским Русланом в больнице, где ему оказывалась медицинская помощь в связи с полученной травмой в виде открытого перелома костей носа, она поставила работодателя в известность о своем отсутствии, впоследствии представила документы, подтверждающие уважительные причины своего отсутствия, по просьбе Борисовой Е.В. другой сотрудник исполнял ее обязанности в течение всей рабочей смены.

Представитель Управления федеральной почтовой связи г. Москвы – филиала ФГУП «Почта России» в суде первой инстанции исковые требования Борисовой Е.В. не признал.

Прокурор в судах первой и апелляционной инстанций выступил с заключением о незаконности увольнения Борисовой Е.В. и о наличии оснований для восстановления ее на работе.

Решением Бабушкинского районного суда г. Москвы от 16 мая 2018 г. в удовлетворении исковых требований Борисовой Е.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 сентября 2018 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Борисовой Е.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены обжалуемых судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 14 марта 2019 г. судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 31 мая 2019 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 в качестве представителя Управления федеральной почтовой связи г. Москвы – филиала ФГУП «Почта России» не была допущена Свечникова Татьяна Владимировна ввиду того, что ее полномочия не были подтверждены надлежащим образом. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в отсутствие представителя Управления федеральной почтовой связи г. Москвы – филиала ФГУП «Почта России».

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права 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 387 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций были допущены такого характера существенные нарушения норм права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Борисова Е.В. на основании трудового договора от 15 декабря 2015 г., заключенного между ней и ФГУП «Почта России» в лице начальника обособленного структурного подразделения Управления федеральной почтовой связи г. Москвы – филиала ФГУП «Почта России» Московского межрайонного почтамта № 3, с 16 декабря 2015 г. принята на работу в Управление федеральной почтовой связи г. Москвы – филиал ФГУП «Почта России» Московского межрайонного почтамта № 3 в отделение почтовой связи № 224 в отдел доставки (далее также – отделение почтовой связи № 224) на должность оператора связи 1 класса, о чем работодателем издан соответствующий приказ от 15 декабря 2015 г.

В соответствии с пунктом 4.2 трудового договора от 15 декабря 2015 г. Борисовой Е.В. была установлена сменная работа с суммированным учетом рабочего времени; начало и окончание рабочего дня, рабочие и выходные дни, перерывы для питания и отдыха устанавливались в соответствии с графиком сменности.

Согласно графику работы на февраль 2018 г., с которым Борисова Е.В. была ознакомлена под роспись, она должна была работать в ночную смену с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г.

16 февраля 2018 г. сотрудниками отделения почтовой связи № 224 был составлен акт о том, что 16 февраля 2018 г. в 20 часов 00 минут Борисова Е.В. не вышла на работу.

Актом о выявлении дисциплинарного проступка от 17 февраля 2018 г., составленным заместителем начальника отделения почтовой связи № 224 Новичковой Т.В., операторами связи 1 класса отделения почтовой связи № 224 Айзатулиной З.А. и Козловой М.А., зафиксировано, что оператор отделения почтовой связи № 224 Борисова Е.В. отсутствовала на рабочем месте с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г. без предоставления информации о причинах отсутствия. Ознакомиться с данным актом под роспись Борисова Е.В. отказалась.

17 февраля 2018 г. оператором отделения почтовой связи № 224 Кожевниковой С.А. на имя начальника Московского межрайонного почтамта № 3 подана объяснительная о том, что 16 февраля 2018 г. она вышла на работу в смену оператора Борисовой Е.В. по ее просьбе, которая не смогла выйти на работу в свою смену, ссылаясь на личные обстоятельства.

20 и 22 февраля 2018 г. работодателем у Борисовой Е.В. запрошены объяснения по поводу ее отсутствия на рабочем месте в течение рабочей смены с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г.

24 февраля 2018 г. Борисовой Е.В. предоставлены работодателю письменные объяснения, в них она ссылаясь на наличие уважительных причин отсутствия на работе в течение рабочей смены с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г., что

подтверждается сданными 21 февраля 2018 г. заместителю начальника отделения почтовой связи № 224 медицинскими документами в отношении несовершеннолетнего племянника Борисовой Е.В. – Зеленского Руслана, получившего травму носа в виде открытого перелома костей носа.

Приказом заместителя директора по управлению персоналом, организационному развитию и внутренним коммуникациям Управления федеральной почтовой связи г. Москвы – филиала ФГУП «Почта России» от 1 марта 2018 г. № 2088к/ув трудовой договор от 15 декабря 2015 г. с Борисовой Е.В. прекращен и она уволена со 2 марта 2018 г. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. С этим приказом Борисова Е.В. ознакомлена 2 марта 2018 г. и выразила несогласие с увольнением.

Судом в судебном заседании по обстоятельствам дела были допрошены свидетели: Зеленская Татьяна Васильевна (сестра Борисовой Е.В.), Сошкина Наталья Алексеевна (подруга Зеленской Т.В.), Сошкин Константин Владимирович (друг Зеленской Т.В.), Кожевникова Светлана Александровна (коллега Борисовой Е.В. и Зеленской Т.В.).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Борисовой Е.В. о признании увольнения незаконным, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации исходил из того, что факт отсутствия Борисовой Е.В. на рабочем месте в течение рабочей смены с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г. без уважительных причин нашел подтверждение при рассмотрении дела, в связи с чем у ответчика имелись основания для увольнения Борисовой Е.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул. При этом суд первой инстанции пришел к выводу о том, что доказательств, подтверждающих необходимость нахождения Борисовой Е.В. с племянником после получения им травмы носа, а также свидетельствующих о получении Борисовой Е.В. согласия руководителя на невыход на работу 16 февраля 2018 г. в рабочую смену, не представлено. Порядок и срок применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения суд первой инстанции признал соблюденными.

По мнению суда первой инстанции, принятие Борисовой Е.В. мер для обеспечения работы отделения почтовой связи № 224, ее договоренность с другим сотрудником, отработавшим за нее рабочую смену в указанный период, не свидетельствуют о том, что она не совершила прогул, поскольку отсутствовала на работе без уважительных причин и без разрешения руководителя.

Отказав в удовлетворении основного искового требования Борисовой Е.В. о признании увольнения незаконным, суд первой инстанции также не установил оснований для удовлетворения ее исковых требований о

восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

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

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям и сделанными с нарушением норм процессуального права.

В соответствии с частью 3 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.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлены статьей 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 (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

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

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 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» (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.

Согласно пункту 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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.

Исходя из содержания приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте.

Нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2, при рассмотрении вопроса о законности увольнения Борисовой Е.В. за прогул судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

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 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 учетом требований и возражений сторон.

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 применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению (часть 1 статьи 196 ГПК РФ).

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд (часть 4 статьи 198 ГПК РФ).

С учетом исковых требований Борисовой Е.В., возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимыми обстоятельствами по данному делу являлось установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) невыхода Борисовой Е.В. на работу в рабочую смену с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г., а также того, был ли руководитель уведомлен Борисовой Е.В. о необходимости ее отсутствия на рабочем месте в течение рабочей смены.

Суд первой инстанции вместо названных юридически значимых обстоятельств ошибочно полагал имеющим значение для дела прежде всего то, получила или нет Борисова Е.В. согласие руководителя на невыход на работу в ее рабочую смену 16 февраля 2018 г., и пришел к выводу об отсутствии Борисовой Е.В. на работе 16 февраля 2018 г. без уважительных причин и, соответственно, о совершении ею прогула.

Между тем, как следует из материалов дела, Борисова Е.В. поясняла работодателю, а также в судебных заседаниях при рассмотрении дела в судах первой и апелляционной инстанций о наличии уважительных причин отсутствия на рабочем месте – о необходимости нахождения с несовершеннолетним племянником Зеленским Русланом в больнице. При этом Борисова Е.В. указывала на то, что она проживает совместно со своей сестрой Зеленской Т.В. и ее несовершеннолетним сыном Зеленским Р.Е., [REDACTED] года рождения, они являются членами одной семьи, ведут общее хозяйство. Борисова Е.В. принимает непосредственное участие в жизни и воспитании своего племянника Зеленского Руслана: водит его в школу, в спортивные секции, гуляет с ним. 16 февраля 2018 г., примерно в 15 часов 00 минут, сестра Борисовой Е.В. – Зеленская Т.В. уехала к их матери Борисовой В.Н., которая в период с 7 февраля по 2 марта 2018 г. находилась на стационарном лечении в госпитале для ветеранов войн № 3 г. Москвы в связи с инсультом (листок нетрудоспособности Борисовой В.Н. и заключительный эпикриз представлены в материалы дела (л.д. 17–24). В этот же день, примерно в 16 часов 00 минут, Борисова Е.В. пошла гулять на каток с племянником Зеленским Русланом, который играл со сверстниками в хоккей, а она находилась рядом с хоккейной площадкой. В процессе игры Руслан в результате удара клюшкой получил травму носа, Борисова Е.В. отвезла его в травмпункт, где ему оказали первую помощь и поставили диагноз «открытый перелом костей носа». Поскольку Руслану требовалась срочная госпитализация, Борисова Е.В. вместе с ним на машине скорой помощи поехала в Детскую городскую клиническую больницу Св. Владимира, куда их привезли примерно в 21 час 00 минут. Мать Руслана



Зеленская Т.В. приехала в больницу около 22 часов 30 минут с медицинским полисом, после чего был подтвержден диагноз, оформлена медицинская карта и выписан рецепт на лекарства, которые нужно было срочно приобрести. В связи с тем, что сестра Борисовой Е.В. – Зеленская Т.В. почувствовала себя плохо (она больна тяжелым хроническим заболеванием), Борисова Е.В. не могла оставить ее и племянника, у которого поднялась температура.

Борисова Е.В. также ссылалась на то, что 16 февраля 2018 г. в 20 часов 09 минут она уведомила работодателя путем направления сообщения на мобильный телефон заместителя начальника отделения почтовой связи № 224 о том, что выйти на работу в свою смену не сможет, ее подменит другой сотрудник данного отделения почтовой связи. Такой способ уведомления на мобильный телефон представителя работодателя был сложившейся практикой у работников данного отделения почтовой связи. При этом Борисова Е.В. заранее договорилась с оператором Кожевниковой С.А. о подмене в рабочую смену с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г. Кожевникова С.А. сообщила об этом по телефону заместителю начальника отделения почтовой связи № 224.

Таким образом, Борисова Е.В. полагала, что ею предприняты все меры по уведомлению работодателя об отсутствии на работе и по обеспечению работы почтового отделения № 224 в период рабочей смены с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г.

Из материалов дела также усматривается, что в судебном заседании суда первой инстанции в качестве свидетеля была опрошена Кожевникова С.А., которая пояснила, что является коллегой Борисовой Е.В. и Зеленской Т.В., 16 февраля 2018 г. у нее закончилась смена, ей позвонила Борисова Е.В. и просила ее заменить в случае необходимости, до непосредственного начальства Кожевникова С.А. дозвониться не смогла и по телефону предупредила заместителя начальника отделения почтовой связи № 224 Новичкову Т.В. о том, что отработает смену за Борисову Е.В., инструкции о том, как предупредить руководителя об отсутствии на рабочем месте, в отделении почтовой связи не имеется, при этом сложился порядок звонить руководству и объяснять ситуацию.

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 статьей 2 названного кодекса.

Суд первой инстанции, принимая решение об отказе в удовлетворении иска Борисовой Е.В. о признании увольнения незаконным, частично изложив в тексте решения обстоятельства дела, отверг доводы Борисовой Е.В. об уважительности причин ее отсутствия на рабочем месте без приведения мотивов, а свой вывод об отсутствии Борисовой Е.В. на работе с 20 часов 00 минут 16 февраля 2018 г. до 8 часов 00 минут 17 февраля 2018 г. без уважительных причин обосновал лишь тем, что доказательств получения согласия руководителя на невыход в рабочую смену на работу истец суду не представила.

Однако данный вывод суда первой инстанции не может быть признан правомерным, так как сделан с нарушением норм процессуального права и противоречит материалам дела, из которых видно, что заместитель начальника отделения почтовой связи № 224 Новичкова Т.В., уведомленная, по пояснениям Борисовой Е.В. и оператора Кожевниковой С.А., о невыходе Борисовой Е.В. на работу в рабочую смену 16 февраля 2018 г. в порядке, принятом в отделении почтовой связи № 224, – посредством сообщения на мобильный телефон руководителю – в судебное заседание суда первой инстанции для дачи пояснений по делу не вызывалась и не опрашивалась.

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

При этом содержание апелляционного определения суда апелляционной инстанции не соответствует материалам дела, а именно в нем указано, что прокурор дал заключение о законности и обоснованности решения суда первой инстанции, тогда как из протокола судебного заседания суда апелляционной инстанции следует, что прокурором было дано иное заключение – о незаконности и необоснованности увольнения истца с работы и наличии оснований для отмены решения суда первой инстанции и удовлетворения исковых требований Борисовой Е.В.

При рассмотрении настоящего спора судами первой и апелляционной инстанций были допущены также и другие существенные нарушения норм права.

В пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дано разъяснение о том, что 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

(абзац первый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Учитывая это, а также принимая во внимание то, что 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 совершен (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 придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

В нарушение приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Борисовой Е.В. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывались предшествующее поведение Борисовой Е.В. и ее отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Борисовой Е.В. иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

Указанные обстоятельства не получили правовой оценки в обжалуемых судебных постановлениях.

При таких обстоятельствах выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что у работодателя имелись основания для увольнения Борисовой Е.В. по подпункту «а» пункта 6 части первой 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. Судебные инстанции формально подошли к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав работника, что недопустимо при разрешении спора данной категории.

С учетом приведенного выше решение Бабушкинского районного суда г. Москвы от 16 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 сентября 2018 г. 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 жалобой, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить иски требования Борисовой Е.В. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**определила:**

решение Бабушкинского районного суда г. Москвы от 16 мая 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 сентября 2018 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Бабушкинский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Судьи

